

**PENILAIAN KINERJA PRAKTIK KERJA LAPANGAN (PKL)
MAHASISWA KONSENTRASI MANAJEMEN OLAAHRAGA
PRODI ILMU KEOLAAHRAGAAN FIK UNY**

Skripsi

**Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Keolahragaan
Universitas Negeri Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Olahraga**



Oleh
Muhammad Sigit Antoni
NIM 11603141031

**PROGRAM STUDI ILMU KEOLAAHRAGAAN
FAKULTAS ILMU KEOLAAHRAGAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2015**

PERSETUJUAN

Skripsi yang berjudul **“PENILAIAN KINERJA PRAKTEK KERJA LAPANGAN (PKL) MAHASISWA KONSENTRASI MANAJEMEN OLAHRAGA PRODI ILMU KEOLAHRAGAAN FIK UNY”** ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan.

Yogyakarta, Maret 2015
Dosen Pembimbing



Yudik Prasetyo, M.Kes. AIFO.
NIP 19820815 200501 1 002

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Sigit Antoni
NIM : 11603141031
Program Studi : Ilmu Keolahragaan
Fakultas : Fakultas Ilmu Keolahragaan

Menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang berlaku. Tanda tangan dosen penguji yang tertera dalam lembar pengesahan adalah asli, apabila terbukti tanda tangan penguji palsu, maka saya bersedia untuk memperbaiki dan menerima sanksi ditunda Yudisium pada periode berikutnya.



Yogyakarta, Maret 2015
Yang menyatakan,



Muhammad Sigit Antoni
NIM 11603141031

PENGESAHAN

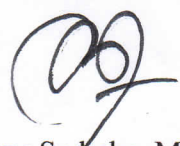
Skripsi yang berjudul **“PENILAIAN KINERJA PRAKTIK KERJA LAPANGAN (PKL) MAHASISWA KONSENTRASI MANAJEMEN OLAHRAGA PRODI ILMU KEOLAHRAGAAN FIK UNY”** yang disusun oleh Muhammad Sigit Antoni, NIM 11603141031 ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 17 April 2015 dan dinyatakan lulus.

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Yudik Prasetyo, M.Kes.	Ketua Penguji		21/4/15
Sigit Nugroho, M.Or.	Sekretaris Penguji		21/4/15
Prof. Dr. Wawan S. Suherman, M.Ed.	Penguji I		22/4/15
Sulistiyono, M.Pd.	Penguji II		21/4/15

Yogyakarta, April 2015
Fakultas Ilmu Keolahragaan
Universitas Negeri Yogyakarta

Dekan




Drs. Rumpis Agus Sudarko, M.S.
NIP. 19600824 198601 1 001

MOTTO

1. “Hai orang-orang mukmin, jika kamu menolong (agama) Allah, niscaya Dia akan menolongmu dan meneguhkan kedudukanmu”. (Terjemahan QS. Muhammad: 7).
2. “Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”. (Terjemahan Q.S Al Insyiroh: 6)
3. Raja yang akan menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan besar pasti tak punya menteri yang sedia tiap saat dipanggil menghadap, justru dia yang akan mengunjungi mereka untuk meminta nasehat, sebab tugas besar hanya bisa dituntaskan oleh mereka yang berjiwa besar. (Meng Tze)
4. Kita mudah menentukan tiap pilihan yang kita ambil, tapi untuk setia dengan pilihan yang kita ambil itulah peliknya, dan itulah sebuah keistiqomahan.

PERSEMBAHAN

Seiring rasa syukur kehadiran Allah SWT, karya ini saya persembahkan kepada:

- 1) Ibunda tercinta, perjuanganmu, ketegaranmu dan lantunan do'amu semakin menguatkan langkah kaki ini untuk tegak berdiri dalam setiap episode kehidupan ini dan terimakasih telah membelajarkan tentang warna-warna cinta,
- 2) Ayahanda tercinta, terimakasih telah memberikan curahan cinta dan kasih sayang sehingga membelajarkan tentang arti kesederhanaan dalam hidup,
- 3) Program studi Ilmu Keolahragaan FIK UNY,
- 4) almamater tercinta.

**PENILAIAN KINERJA PRAKTEK KERJA LAPANGAN (PKL)
MAHASISWA KONSENTRASI MANAJEMEN OLAHRAGA
PRODI ILMU KEOLAHRAGAAN FIK UNY**

Oleh:
Muhammad Sigit Antoni
11603141031

ABSTRAK

Manajemen olahraga merupakan bidang studi baru di Indonesia. Hal tersebut ditunjukkan dengan dibukanya konsentrasi manajemen olahraga Prodi Ikor FIK UNY. Pada proses perkuliahan, mahasiswa manajemen olahraga mendapatkan berbagai kompetensi di bidang manajemen olahraga dan mengaplikasikannya dalam Praktek Kerja Lapangan (PKL). Dalam pelaksanaan PKL tersebut, masih belum terdapat penilaian yang objektif mengenai kinerja PKL. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran mengenai kinerja PKL mahasiswa konsentrasi manajemen olahraga Prodi Ikor FIK UNY.

Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif dengan metode penilaian kinerja *rating scale*. Subjek penelitian adalah pimpinan instansi, manajer, staff, serta pendamping mahasiswa PKL. Pengambilan data dalam penelitian ini adalah menggunakan instrumen berupa angket.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian pimpinan instansi, manajer, staff, serta pendamping mahasiswa PKL terhadap kinerja PKL mahasiswa konsentrasi manajemen olahraga Prodi Ikor FIK UNY adalah sebanyak 23.81% menyatakan bahwa kinerja PKL mahasiswa dalam kategori sangat tinggi, 57.14% menyatakan tinggi, 9.52% menyatakan rendah dan 9.52% menyatakan sangat rendah.

Kata kunci: *kinerja, PKL, manajemen olahraga, Prodi Ikor FIK UNY*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas segala kekuasaan-Nya, kasih sayang dan atas segala nikmat yang telah Engkau berikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam senantiasa tercurah kepada Rasulullah tercinta Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat dan pejuang akhir zaman.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi diri sendiri dan masyarakat pada umumnya. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dorongan dan dalam proses penyusunan dan penyelesaian skripsi ini mendapat banyak bimbingan, pengarahan, motivasi, bantuan, dan nasehat. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., M.A. selaku Rektor Universitas Negeri Yogyakarta,
2. Bapak Drs. Rumpis Agus Sudarko, M.S. selaku Dekan Fakultas Ilmu Keolahragaan yang telah memberikan izin pada penelitian ini,
3. Bapak Yudik Prasetyo, M.Kes selaku Kaprodi Ilmu Keolahragaan Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Yogyakarta, sekaligus selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan, nasehat, dan motivasi kepada penulis dalam menyusun skripsi,
4. Para pimpinan instansi, manajer, serta staff Balai Pemuda dan Olahraga (BPO) Disdikpora DIY, KONI DIY, Depok *Sport Centre*, serta Grand Puri *Water Park* Gabusan Bantul,

5. Teman-teman Prodi Ikor FIK UNY angkatan 2011, terkhusus kepada Agung Sugiharto, Aput Ivan Alindra, Adhe Putra Fauzan, serta Arbiarso Wijatmoko atas segala dukungan serta motivasinya,
6. Para *Inspirator*, yang tak henti-hentinya memberikan nasihat untuk semakin mencintaiNya dan memiliki hati untuk berempati dengan semua makhlukNya,
7. Semua pihak yang telah memberikan bantuannya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis berharap semoga karya sederhana ini memberikan sedikit manfaat dan inspirasi baru bagi siapa saja yang membacanya.

Yogyakarta, Maret 2015
Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	8
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Deskripsi Teori	10
1. Pengertian Kinerja	10
2. Penilaian Kinerja	12
3. Praktek Kerja Lapangan.....	19
4. Mahasiswa Prodi Ikor Konsentrasi Manajemen Olahraga FIK UNY	20
5. Karakteristik Program Studi Ikor FIK UNY	24
B. Penelitian yang Relevan	25
C. Kerangka Pikir	27
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	29
B. Tempat dan Waktu Penelitian	30
C. Subjek Penelitian	30
D. Definisi Operasional Variabel	31
E. Instrumen Penelitian	31

F. Teknik Pengumpulan Data	39
G. Teknik Analisis Data.....	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Data Penelitian	42
B. Hasil Penelitian	42
C. Pembahasan	49
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	56
B. Keterbatasan Penelitian	57
C. Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN.....	62

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Kisi-Kisi Butir Pernyataan	33
Tabel 2. Hasil Uji Validitas.....	37
Tabel 3. Butir yang Gugur	37
Tabel 4. Kisi-Kisi Butir Pernyataan Hasil Uji Validitas	37
Tabel 5. Nilai Butir Pernyataan	40
Tabel 6. Pengkategorian Faktor Kinerja	41
Tabel 7. Pengkategorian Data Kinerja PKL.....	43
Tabel 8. Distribusi Pengkategorian Data Hasil Kerja	45
Tabel 9. Distribusi Pengkategorian Data Perilaku Kerja	46
Tabel 10. Distribusi Pengkategorian Data Sikap Pribadi.....	47
Tabel 11. Sumbangan Persentase Per-Faktor.....	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berpikir	27
Gambar 2. Diagram Batang Penilaian Kinerja PKL	44
Gambar 3. Diagram Batang Pengkategorian Data Hasil Kerja.....	45
Gambar 4. Diagram Batang Pengkategorian Data Perilaku Kerja.....	47
Gambar 5. Diagram Batang Pengkategorian Data Sikap Pribadi.....	48
Gambar 6. Diagram Batang Sumbangan Persentase Per-Faktor.....	49

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Permohonan Ijin Penelitian	63
Lampiran 2. Surat Permohonan <i>Expert Judgement</i>	64
Lampiran 3. Surat Keterangan <i>Expert Judgement</i>	65
Lampiran 4. Uji Coba Angket Penelitian.....	67
Lampiran 5. Butir Pernyataan Uji Coba Angket Penelitian.....	68
Lampiran 6. Hasil Uji Coba Validitas.....	71
Lampiran 7. Hasil Uji Coba Angket Penelitian	63
Lampiran 8. Hasil Uji Reliabilitas	75
Lampiran 9. Angket Penelitian	78
Lampiran 10. Butir Pernyataan Angket Penelitian	79
Lampiran 11. Data Penelitian.....	82
Lampiran 12. Dokumentasi	86

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Olahraga saat ini telah menjadi bagian penting dalam kehidupan dan merasuk ke dalam segala aspek; sosial, pendidikan, ekonomi, seni, politik, hukum, media massa, bahkan hubungan internasional. Berbagai aspek tersebut juga berkembang seiring dengan perkembangan dunia olahraga. Sebagai contoh olahraga sebagai pembangun aspek sosial, olahraga mampu membantu proses pembentukan karakteristik masyarakat. Menurut hasil studi yang dilakukan oleh Howard Nixon yang dikutip oleh Sumaryanto (2006), 90% masyarakat Amerika setuju bahwa olahraga membina karakteristik masyarakat menjadi lebih baik dan meningkatkan kualitas hidup manusia. Dalam aspek pendidikan, *National Association for Sport and Physical Education* (NASPE) menjadi salah satu bukti olahraga dalam bidang pendidikan telah diperhatikan.

Olahraga saat ini menjadi bagian dari sistem pendidikan dan juga kurikulum pendidikan. Di Indonesia, Undang-undang nomor 3 tahun 2005 tentang Sistem Keolahragaan Nasional menerangkan bahwa olahraga pendidikan menjadi salah satu fundamen pembangunan olahraga di Indonesia. Disebutkan pula bahwa pendidikan jasmani dan olahraga yang dilaksanakan sebagai bagian proses pendidikan yang teratur dan berkelanjutan untuk memperoleh pengetahuan, kepribadian, keterampilan, kesehatan, dan kebugaran jasmani. Olahraga juga membangun aspek perekonomian dalam kehidupan manusia. Bob Stewart dalam bukunya yang

berjudul *Sport Funding and Finance* (2007:10) mengemukakan bahwa hasil survei dari beberapa klub sepak bola di Eropa, 10 klub sepak bola di Eropa mampu memperoleh keuntungan lebih dari 170 juta Euro dalam satu tahun. Di Indonesia, penjualan barang-barang/ peralatan olahraga juga mampu memberikan keuntungan yang besar bagi masyarakat. Dalam aspek hukum dan politik, adanya organisasi olahraga dan aturan-aturan mengenai olahraga di dunia menjadi salah satu bukti bahwa olahraga berperan penting dalam perkembangan olahraga di bidang hukum dan politik. Adanya organisasi dan lembaga-lembaga di bidang keolahragaan menunjukkan adanya peran olahraga dalam bidang hukum dan politik.

Melihat begitu besar dan pentingnya peranan olahraga dalam kehidupan sehari-hari, maka olahraga perlu ditata dan diorganisasikan dengan baik. Untuk mengatur agar olahraga tetap dapat berjalan dengan baik dan tetap dapat menjadi bagian yang sesuai dengan *guidelines* yang seharusnya, maka olahraga harus diorganisasikan. Secara spesifik dapat dikatakan bahwa olahraga perlu direncanakan, diorganisasikan, dilaksanakan dan dievaluasi dengan baik. Dalam keilmuan di bidang olahraga (*sport science*) terkini, perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi di bidang olahraga termasuk dalam ilmu manajemen olahraga (Harsuki, 2011:3).

Manajemen olahraga telah ada sejak zaman Romawi maupun Yunani. Salah satu bukti adanya manajemen olahraga di zaman ini adalah adanya Olympic yang dilaksanakan di zaman romawi serta Yunani (Gil Fried, 2005: 172). Sedangkan manajemen olahraga modern dalam situs resmi NASSM

(www.nassm.com) disebutkan bahwa manajemen olahraga yang terstruktur pertama kali muncul pada tahun 1985 yang dimotori oleh Earle F. Zeigler, Robert Boucher, Janet Parks, and Beverly Zanger yang melakukan pertemuan di Windsor, Ontario. North American Society for Sport Management (NASSM) kemudian muncul sebagai sebuah organisasi di bidang manajemen olahraga yang dipelopori oleh Earle F. Zeigler, Robert Boucher, Janet Parks, and Beverly Zanger, June Baughman, Terry Haggerty, Charles Higgins (Ohio) Pat Galasso, Dennis Hastings, dan P. Chelladurai.

Di Indonesia, manajemen olahraga merupakan bidang studi baru yang dikaji secara serius. Salah satunya adalah dengan dibukanya konsentrasi manajemen olahraga di program studi (Prodi) Ilmu Keolahragaan (Ikor) FIK UNY. Prodi Ikor FIK UNY sebagai sebuah organisasi atau lembaga yang mempersiapkan sumber daya manusia di bidang olahraga mempunyai tanggung jawab dan peranan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas di bidang olahraga. Sesuai dengan visinya, Prodi Ikor FIK UNY merupakan lembaga pendidikan di bidang olahraga mempunyai tujuan untuk menciptakan tenaga ahli di bidang olahraga kesehatan dan manajemen olahraga yang bernurani, cendekia, mandiri dan kreatif dengan kemampuan yang mampu bersaing di level nasional dan internasional.

Seiring dengan perkembangan bidang manajemen olahraga di Indonesia yang selaras dengan visi dari Prodi Ikor FIK UNY, maka pada tahun 2009 Prodi Ikor FIK UNY membuka konsentrasi manajemen olahraga (prodi Ikor FIK UNY, 2009). Mahasiswa manajemen olahraga program studi

Ilmu Keolahragaan (Ikor) FIK UNY merupakan sumber daya manusia di bidang manajemen olahraga yang diharapkan mampu menjadi tenaga manajemen olahraga yang berkualitas dan berkinerja tinggi, serta mampu memenuhi tuntutan dari para *stakeholder* pengguna lulusan konsentrasi manajemen olahraga. Berbagai kompetensi khusus di bidang manajemen olahraga diantaranya: komunikasi dan media olahraga, manajemen sumber daya insan olahraga, keuangan olahraga, hukum dan etika olahraga, manajemen fasilitas olahraga, organisasi dan administrasi olahraga, dan pemasaran olahraga diberikan kepada mahasiswa selama perkuliahan sehingga diharapkan mahasiswa konsentrasi manajemen olahraga Prodi Ikor FIK UNY mampu mempunyai kualitas yang sesuai di bidang manajemen olahraga.

Pada proses perkuliahan, terdapat suatu waktu dimana mahasiswa konsentrasi manajemen olahraga harus mempraktikkan kompetensi yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan dalam sebuah unjuk kerja nyata. Hal tersebut dituangkan dalam Praktik Kerja Lapangan (PKL). Dalam kegiatan PKL, mahasiswa diterjunkan di instansi-instansi sesuai dengan konsentrasi studi yang ada di Prodi Ikor FIK UNY. Di tempat PKL, mahasiswa diwajibkan mengamati, mengenal, dan mempraktikkan semua kompetensi yang didapatkan dalam proses perkuliahan. (Suryanto, dkk, 2009: 3). Dalam kegiatan PKL tersebut, mahasiswa seolah berada di tengah-tengah lingkungan kerja dimana mahasiswa dituntut untuk mampu berprestasi dan menunjukkan kinerja yang baik. Mahasiswa konsentrasi manajemen olahraga

selama melaksanakan PKL diharapkan untuk mampu melaksanakan ketentuan-ketentuan PKL serta ketentuan-ketentuan lain yang menjadi kesepakatan dengan pihak manajemen serta pimpinan instansi yang digunakan sebagai lokasi untuk PKL.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, peneliti melihat beberapa mahasiswa konsentrasi manajemen olahraga belum melaksanakan PKL dengan baik. Terdapat beberapa mahasiswa konsentrasi manajemen olahraga yang belum menaati jadwal kerja serta jam masuk dan pulang sesuai dengan ketentuan PKL serta kesepakatan dengan pihak manajemen atau pengelola instansi tempat dilaksanakannya PKL. Beberapa mahasiswa konsentrasi manajemen olahraga juga masih belum mampu merencanakan, melaksanakan serta mengorganisasikan program kerja dengan baik. Pada saat melaksanakan PKL, masih terdapat pula waktu senggang yang dimiliki beberapa mahasiswa konsentrasi manajemen olahraga yang tidak dapat dimanfaatkan untuk memberikan kontribusi kepada tempat PKL. Mahasiswa konsentrasi manajemen olahraga belum mempunyai inisiatif untuk memaksimalkan waktu dan kesempatan yang ada guna meningkatkan kapasitas diri mahasiswa masing-masing. Selain itu, beberapa mahasiswa juga belum mampu berbaur dan beradaptasi dengan lingkungan kerja untuk menunjang pelaksanaan PKL.

Sehubungan dengan hal-hal tersebut di atas, maka perlu diketahui tentang penilaian yang sebenarnya oleh pimpinan instansi serta manajer mengenai kinerja PKL mahasiswa konsentrasi manajemen olahraga. Siagian

(1995: 225–226) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja seseorang yang di dalamnya terdapat berbagai faktor, diantaranya: (1) Penilaian dilakukan pada manusia; (2) Penilaian dilakukan pada beberapa tolak ukur tertentu, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan. Wirawan (2009: 11) mengemukakan, penilaian kinerja merupakan proses penilai mengamati kinerja ternilai dan selanjutnya menilai kinerja ternilai dengan membandingkannya dengan standar kinerja dalam waktu tertentu.

Penilaian kinerja PKL mahasiswa konsentrasi manajemen olahraga Prodi Ikor FIK UNY dilakukan berdasarkan pada standar kinerja berupa ketentuan-ketentuan PKL serta ketentuan-ketentuan lain yang menjadi kesepakatan dengan pihak manajemen serta pimpinan instansi yang digunakan sebagai lokasi untuk PKL. Periode waktu dalam penilaian kinerja PKL didasarkan pada waktu pelaksanaan PKL mahasiswa konsentrasi manajemen olahraga Prodi Ikor FIK UNY.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi beberapa masalah dalam penelitian ini, diantaranya:

1. Beberapa mahasiswa konsentrasi manajemen olahraga Prodi Ikor FIK UNY belum melaksanakan PKL dengan baik,
2. Mahasiswa konsentrasi manajemen olahraga yang belum menaati jadwal kerja sesuai dengan ketentuan PKL serta kesepakatan dengan pihak manajemen atau pengelola instansi tempat dilaksanakannya PKL

3. Beberapa mahasiswa konsentrasi manajemen olahraga masih belum mampu merencanakan, melaksanakan serta mengorganisasikan program kerja PKL dengan baik
4. Mahasiswa konsentrasi manajemen olahraga belum mempunyai inisiatif untuk memaksimalkan waktu dan kesempatan dalam pelaksanaan PKL
5. Beberapa mahasiswa juga belum mampu berbaur dan beradaptasi dengan lingkungan kerja untuk menunjang pelaksanaan PKL
6. Belum diketahuinya kinerja PKL mahasiswa konsentrasi manajemen olahraga program studi Ilmu Keolahragaan (Ikor) FIK UNY

C. Batasan Masalah

Karena adanya keterbatasan berbagai hal dalam penelitian ini, maka peneliti membatasi masalah yang akan diteliti sebagai berikut: belum diketahuinya penilaian kinerja PKL mahasiswa konsentrasi manajemen olahraga Prodi Ilmu Keolahragaan (Ikor) FIK UNY.

D. Rumusan Masalah

Dari masalah yang ada, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Bagaimana kinerja PKL mahasiswa konsentrasi manajemen olahraga Prodi Ilmu Keolahragaan (Ikor) FIK UNY?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran kinerja PKL mahasiswa konsentrasi manajemen olahraga program studi Ilmu Keolahragaan (Ikor) FIK UNY.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, diantaranya:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sarana untuk memperkaya wawasan dan mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya manajemen olahraga. Penilaian kinerja dalam organisasi merupakan sebuah hal yang penting terutama untuk menentukan kebijakan-kebijakan yang perlu diambil untuk langkah ke depan bagi suatu organisasi.

2. Manfaat praktis

a. Bagi mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi mahasiswa untuk selalu meningkatkan kualitas diri baik *hardskill* maupun *softskill* sehingga mampu memenuhi tuntutan para *stakeholder* pengguna lulusan konsentrasi manajemen olahraga.

b. Bagi Prodi Ikor FIK UNY

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran serta sebagai bahan evaluasi mengenai pelaksanaan PKL mahasiswa konsentrasi manajemen olahraga Prodi Ikor FIK UNY.

c. Bagi instansi terkait

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai kinerja mahasiswa konsentrasi manajemen olahraga Prodi Ikor FIK

UNY yang sekiranya dapat dijadikan sebagai pertimbangan untuk menggunakan luaran alumni konsentrasi manajemen olahraga Prodi Ikor FIK UNY.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Deskripsi Teori

1. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang sering diartikan oleh para cendekiawan sebagai “penampilan”, “unjuk kerja”, atau “prestasi”. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kinerja berasal dari kata dasar “kerja” yang merupakan mengacu pada “prestasi” ataupun juga “hasil kerja”.

Armstrong dan Baron (1988: 15) menjelaskan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja juga tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi. Hasibuan Malayu (2001: 34) mengemukakan, “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Sedangkan Wirawan (2009: 5) mengemukakan bahwa kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Bernardin dan Russel (1993: 379) dalam Yeremias T. Keban (2004: 192) mengartikan kinerja sebagai “*the record of outcomes*

produced on a specified job function or activity during a specified time period.”. Dalam definisi ini, aspek yang ditekankan oleh kedua pengarang tersebut adalah catatan tentang *outcome* atau hasil akhir yang diperoleh setelah suatu pekerjaan atau aktivitas dijalankan selama kurun waktu tertentu.

Suyadi Prawirosentono (1999: 2) mendefinisikan kinerja sebagai *performance*, yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001: 82) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu:

1. Kemampuan
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan
5. Hubungan dengan organisasi.

Wirawan (2009: 7) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari beberapa faktor, meliputi: faktor lingkungan internal organisasi, faktor eksternal organisasi, dan faktor internal dari pribadi yang bersangkutan. Faktor internal pribadi yaitu faktor-faktor dari

dalam pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika seseorang tersebut berkembang. Faktor tersebut misalnya bakat, sifat pribadi, keadaan fisik, pengetahuan, etos kerja, keterampilan, motivasi kerja, dan lain-lain. Faktor internal pribadi ini akan dipengaruhi oleh lingkungan internal organisasi dan lingkungan eksternal. Diasumsikan semakin tinggi faktor-faktor internal pribadi yang didukung dengan lingkungan internal dan eksternal organisasi yang baik, maka akan semakin tinggi kinerja seseorang.

Wirawan (2009: 9) menambahkan, kinerja mempunyai hubungan dengan kompetensi (*competency* atau *ability*). Kinerja merupakan fungsi dari kompetensi, sikap, dan tindakan. Kompetensi menggambarkan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan secara efektif. Sedangkan pengetahuan memberikan gambaran tentang pemahaman seseorang mengenai sesuatu.

Berdasarkan uraian mengenai kinerja, penulis menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seseorang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki serta didukung oleh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan yang dilakukan dalam sebuah organisasi.

2. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik

atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang kinerja individu dalam suatu organisasi.

Larry D. Stout (dalam Hessel Nogi, 2005: 174) menyatakan pengukuran atau penilaian kinerja merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi (*mission accomplishment*) melalui hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa ataupun suatu proses. Penilaian kinerja juga dapat didefinisikan sebagai prosedur yang meliputi penetapan standar kerja, penilaian aktual individu dalam hubungannya dengan standar kerja, serta pemberian umpan balik dengan tujuan memotivasi peningkatan kinerja. Sedangkan Wirawan (2009: 11) mengemukakan, penilaian kinerja didefinisikan sebagai proses penilai mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja ternilai dengan membandingkannya dengan standar kinerja secara periodik.

Robbins (2006: 260) mengemukakan bahwa terdapat lima indikator untuk mengukur kinerja secara individu, yaitu:

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi individu terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan.

- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
- f. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana seseorang mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap kantor.

Dalam bukunya yang berjudul *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*, Wirawan (2009: 54) menyatakan bahwa secara umum dimensi kinerja dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu :

- a. Hasil kerja. Hasil kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya. Hasil kerja dapat diukur dengan beberapa indikator, yaitu: kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, serta penguasaan materi yang ditugaskan.

- b. Perilaku kerja. Perilaku kerja adalah perilaku seseorang yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Perilaku kerja dicantumkan dalam standar kinerja, prosedur kerja, kode etik dan peraturan organisasi. Perilaku kerja dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu: disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, dan kerja sama.
- c. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan adalah sifat pribadi yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Beberapa contoh indikator yang dapat digunakan untuk mengukur sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan diantaranya: kepemimpinan, kreativitas, serta kejujuran.

Tujuan dilakukannya penilaian kinerja adalah untuk memberikan *feedback* kepada seorang individu dalam upaya peningkatan kinerja serta menjadi upaya dalam peningkatan produktivitas organisasi serta secara khusus berkaitan dengan berbagai kebijakan seperti tujuan promosi, pendidikan, dan latihan.

Secara praktis, terdapat banyak metode penilaian kinerja yang dilakukan. Secara keseluruhan, metode tersebut dibagi dalam dua kategori, yaitu:

1. Penilaian yang berorientasi pada masa lalu

Metode penilaian yang berorientasi pada masa lalu diartikan dan didefinisikan sebagai penilaian perilaku kerja yang dilakukan pada masa lalu sebelum penilaian dilakukan. Dengan mengetahui prestasi kerja pada masa lalu, seorang individu akan diarahkan pada

perbaikan-perbaikan prestasi kerja. Teknik penilaian tersebut antara lain:

a. *Rating Scale*

Rating scale adalah penilaian yang didasarkan pada suatu skala tertentu dari rendah sampai tinggi. Faktor-faktor yang dipilih dalam metode ini biasanya terbagi dalam dua jenis, yaitu berhubungan dengan pekerjaan (jumlah dan mutu pekerjaan) dan yang berhubungan dengan karakteristik pribadi (inisiatif, kemampuan menyesuaikan diri, kerja sama). Formulir penilaian biasanya diisi dengan menandai tanggapan yang paling sesuai untuk setiap dimensi pelaksanaan kerja. Tanggapan penilai dapat diberikan dengan nilai-nilai numerik agar memungkinkan skor rata-rata dihitung dan diolah.

b. *Checklist*

Checklist adalah penilaian yang didasarkan pada suatu standar unjuk kerja yang sudah dideskripsikan terlebih dahulu, kemudian penilai memeriksa apakah pekerjaan tersebut telah terpenuhi dan terlaksana. Standar unjuk kerja ini dapat berupa kehadiran tepat waktu, patuh pada atasan, dan lain-lain.

Kelebihan metode *checklist* adalah ekonomis, mudah, dan terstandarisasi. Akan tetapi, metode *checklist* mempunyai kelemahan, diantaranya penggunaan kriteria kepribadian di samping kriteria prestasi kerja, kemungkinan terjadi bias,

interpretasi salah terhadap item-item *checklist*, dan tidak memungkinkan penilai memberikan penilaian relatif.

c. *Critical Incident Technique*

Critical Incident Technique adalah penilaian yang didasarkan pada perilaku khusus yang dilakukan di tempat kerja, baik perilaku yang baik maupun perilaku yang kurang baik. Penilaian dilakukan dengan observasi langsung, kemudian mencatat perilaku-perilaku kritis dari individu dengan menyertakan tempat dan waktu terjadinya kejadian tersebut.

Metode ini sangat berguna dalam memberikan umpan balik kepada individu yang bersangkutan dan mengurangi kesan akhir. Kelemahan metode ini adalah bahwa atasan sebagai penilai sering tidak berminat mencatat peristiwa-peristiwa kritis dan metode ini juga lebih bersifat subjektif.

d. *Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS)*

Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS) yang dalam bahasa Indonesia berarti skala penilaian berdasarkan perilaku mengkombinasikan manfaat penilaian berdasarkan kuantitas dan penilaian insiden kritis, penilaian naratif dengan mendasari skala yang berdasarkan kuantitas dengan contoh perilaku-perilaku spesifik dari kinerja individu. Dengan menggunakan BARS, perilaku kerja diuraikan secara objektif berdasarkan perilaku individu yang bersangkutan.

2. Penilaian yang berorientasi pada masa depan

Metode ini dapat diartikan dengan penilaian akan potensi seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang. Metode penilaian ini terdiri dari:

a. Penilaian diri sendiri

Penilaian diri sendiri adalah penilaian oleh individu yang bersangkutan dengan harapan individu yang bersangkutan dapat mengidentifikasi aspek-aspek perilaku kerja yang perlu diperbaiki pada masa yang akan datang. Pelaksanaannya, organisasi sebagai penilai mengemukakan harapan-harapan yang diinginkan berdasarkan tujuan organisasi dan tantangan-tantangan yang dihadapi organisasi. Kemudian, berdasarkan informasi tersebut, individu yang bersangkutan akan mengidentifikasi beberapa aspek perilaku yang perlu diperbaiki. Salah satu kelebihan metode ini adalah dapat mencegah terjadinya perilaku membenarkan diri (*defensive behavior*).

b. *Management By Objective* (MBO)

Management by objective adalah sebuah program manajemen yang melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan untuk menentukan sasaran-sasaran yang dicapainya. MBO sebagai metode penilaian kinerja pada masa yang akan datang, kinerja dinilai melalui tujuan-tujuan yang ditetapkan serta pencapaian tujuan tersebut. MBO memperlihatkan potensi

seseorang dalam pelaksanaan tugas yang lebih besar tanggung jawabnya pada masa yang akan datang melalui pencapaian tujuan tersebut.

c. Penilaian secara psikologis

Penilaian secara psikologis adalah proses penilaian yang dilakukan oleh para ahli psikologi untuk mengetahui potensi seseorang yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan seperti kemampuan intelektual, motivasi, dan lain-lain yang bersifat psikologis. Penilaian ini dilakukan dengan serangkaian tes psikologi.

d. *Assessment centre*

Assessment centre atau pusat penilaian adalah penilaian yang dilakukan melalui serangkaian teknik penilaian yang dilakukan oleh sejumlah penilai untuk mengetahui potensi seseorang dalam melakukan tanggung jawab yang lebih besar.

Proses pelaksanaannya dilakukan dengan *interview* mendalam, tes psikologi, pemeriksaan latar belakang, penilaian rekan kerja dan menstimulasikan pekerjaan dalam bentuk mengambil keputusan dari suatu masalah untuk mengetahui kekuatan, kelemahan, dari potensi seseorang.

Dalam penelitian ini, proses penilaian kinerja merupakan proses pengamatan mengenai pelaksanaan PKL mahasiswa konsentrasi manajemen olahraga Prodi Ikor FIK UNY yang kemudian dibandingkan dengan standar kinerja berupa ketentuan-ketentuan PKL serta ketentuan-

ketentuan lain yang menjadi kesepakatan dengan pihak manajemen serta pimpinan instansi yang digunakan sebagai lokasi untuk PKL dalam periode waktu pelaksanaan PKL. Metode penilaian kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penilaian yang berorientasi pada masa lalu dengan teknik *rating scale*.

3. Praktik Kerja Lapangan

Program Studi Ilmu Keolahragaan (Prodi Ikor) merupakan program studi S1 Nonkependidikan di Fakultas Ilmu Keolahragaan (FIK) Universitas Negeri Yogyakarta (UNY), yang menyiapkan dan menghasilkan tenaga profesional dalam bidang olahraga, khususnya terapi dan rehabilitasi fisik, kebugaran, dan manajemen olahraga. Di dalam menyiapkan tenaga profesional, Prodi Ikor memberikan bekal pengetahuan dan keterampilan kepada mahasiswa tentang profesi di bidang olahraga kesehatan melalui Praktik Kerja Lapangan (PKL).

Dalam kegiatan PKL mahasiswa diterjunkan di pusat kebugaran, pusat terapi rehabilitasi fisik, sekolah luar biasa (SLB), dan instansi-instansi yang bergerak di bidang olahraga dalam jangka waktu tertentu. Di tempat PKL mahasiswa diwajibkan mengamati, mengenal, dan mempraktikkan semua kompetensi di bidang olahraga. Pengalaman yang diperoleh diharapkan dapat menjadi bekal mahasiswa memasuki dunia kerja sebagai tenaga kerja di bidang olahraga yang memiliki keterampilan, keahlian, dan tanggung jawab (profesional) (Suryanto, dkk., 2009: 3-5).

4. Mahasiswa Prodi Ikor Konsentrasi Manajemen Olahraga FIK UNY

Prodi Ikor FIK UNY merupakan program studi yang di dalamnya terdapat 4 konsentrasi studi, diantaranya: kebugaran jasamani, terapi fisik, olahraga adaptif dan manajemen olahraga. Dari keempat konsentrasi studi tersebut, mahasiswa diwajibkan untuk memilih salah satu konsentrasi studi yang akan menjadi fokus belajar mahasiswa. Konsentrasi studi tersebut juga akan mempengaruhi kompetensi yang akan diberikan kepada mahasiswa pada proses perkuliahan.

Mahasiswa Prodi Ikor konsentrasi manajemen olahraga FIK UNY ialah mahasiswa yang pada mulai dari semester 5 telah mengambil konsentrasi manajemen olahraga. Konsentrasi manajemen olahraga adalah konsentrasi yang mempelajari tentang pengelolaan olahraga. Konsentrasi manajemen olahraga menyiapkan mahasiswa sebagai tenaga keolahragaan di bidang manajemen olahraga yang berperan dalam pengelolaan bidang olahraga. Mahasiswa harus menempuh kurikulum mata kuliah konsentrasi manajemen olahraga dengan mata kuliah sebagai berikut (Prodi Ikor, 2009: 51-54).

- | | |
|----------------|---|
| a. Mata Kuliah | : Komunikasi dan Media Olahraga
(<i>Communication Media and Sport</i>) |
| Kode/ SKS | : SMO201/ 2 SKS |
| Prasyarat | : Komunikasi, Etika dan Perilaku Olahraga |
| Deskripsi | : Matakuliah ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan komunikasi dan memberikan bekal kemampuan penulisan dokumen bisnis. Matakuliah ini juga membahas hubungan antara media dan olahraga. |
| b. Mata Kuliah | : Manajemen Sumber Daya Insan Olahraga |

	<i>(Management of Human Resources, Sport)</i>
Kode/ SKS	: SKO 202/ 2 SKS
Prasyarat	: -
Deskripsi	: Matakuliah ini mempelajari tentang pentingnya manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi. Matakuliah ini didesain untuk memberikan pemahaman tentang fungsi, konsep dasar dan prinsip sumber daya manusia.
c. Mata Kuliah	: Keuangan dalam Olahraga (<i>Financing of Sport</i>)
Kode/ SKS	: SMO 303/ 2 SKS Teori 1 SKS Praktik
Prasyarat	: -
Deskripsi	: Matakuliah ini mempelajari prinsip keuangan dan bagaimana prinsip tersebut diaplikasikan dalam industry olahraga. Topik yang dibahas meliputi kaitan statemen keuangan, nilai waktu dari uang, penilaian investasi resiko dan modal dengan olahraga.
d. Mata Kuliah	: Hukum dan Etika Olahraga (<i>Law and Ethics of Sport</i>)
Kode/ SKS	: SMO304/ 2 SKS Teori 1 SKS Praktik
Prasyarat	: -
Deskripsi	: Matakuliah ini mempelajari tentang konsep hokum dan etika yang berkaitan dengan manajemen olahraga termasuk partisipasi atlet dan eligibilitas, <i>constitutional due process</i> , <i>anti-trust exemptions</i> , fasilitas, kepelatihan dan kontrak olahraga.
e. Mata Kuliah	: Manajemen Fasilitas Olahraga (<i>Management of Sport Facilities</i>)
Kode/ SKS	: SMO305/ 2 SKS Teori 1 SKS Praktik
Prasyarat	: Manajemen Olahraga
Deskripsi	: Matakuliah ini membahas prinsip dasar desain, perencanaan, penyimpanan, pengoperasian dan pemeliharaan berbagai macam fasilitas. Matakuliah ini juga mempelajari elemen fan resiko manajemen dan keamanan yang

diintegrasikan dalam proses desain.

- | | |
|----------------|--|
| f. Mata Kuliah | : Organisasi dan Administrasi Program Olahraga (<i>Organization and Administration of Sport</i>) |
| Kode/ SKS | : SMO306/ 2 SKS Teori 1 SKS Praktik |
| Prasyarat | : - |
| Deskripsi | : Matakuliah ini membahas prinsip-prinsip administrasi untuk kegiatan olahraga, kesehatan, dan kebugaran yang ditawarkan dan disediakan oleh pemerintah, swasta, perusahaan dan pemahaman tentang bagaimana seseorang harus bekerja dalam suatu organisasi olahraga. Matakuliah ini juga mempelajari tentang isu-isu besar seperti struktur, sentralisasi/ desentralisasi, lingkungan, teknologi, dan bagaimana hal tersebut berakibat pada fungsi individu dalam suatu organisasi. Selain itu, dipelajari juga konsep mikro seperti motivasi, konflik, kepemimpinan, pengambilan keputusan, dinamika kelompok, kekuasaan, kendali dan komunikasi. |
| g. Mata Kuliah | : Pemasaran Olahraga (<i>Sport Marketing</i>) |
| Kode/ SKS | : SMO307/ 2 SKS Teori 1 SKS Praktik |
| Prasyarat | : - |
| Deskripsi | : Matakuliah ini membahas konsep dasar pemasaran, periklanan, perilaku konsumen, perencanaan dan pemasaran olahraga, kebugaran dan kesehatan. |

Sebelum mahasiswa menempuh kurikulum matakuliah konsentrasi manajemen olahraga, mahasiswa juga telah menempuh kurikulum matakuliah jurusan dimana matakuliah ini sebagai acuan mahasiswa untuk menentukan pilihan konsentrasi. Matakuliah jurusan yang bersinggungan dengan konsentrasi manajemen olahraga berdasarkan buku Panduan Kurikulum 2009 Prodi Ikor FIK UNY (2009: 39-42) yaitu sebagai berikut.

- | | | | |
|----|-------------|---|---|
| a. | Mata Kuliah | : | Manajemen Olahraga (<i>Sport Management</i>) |
| | Kode/ SKS | : | SKO215/ 2 SKS |
| | Prasyarat | : | - |
| | Deskripsi | : | Matakuliah ini mempelajari serta membahas manajemen bidang olahraga terutama manajemen berbasis aktivitas. |
| | | | |
| b. | Mata Kuliah | : | Komunikasi, Etika dan Perilaku Olahraga (<i>Sport Communication, Ethics, and Behaviour</i>) |
| | Kode/ SKS | : | SKO319/ 2 SKS Teori SKS Praktik |
| | Prasyarat | : | - |
| | Deskripsi | : | Matakuliah ini membahas berbagai persoalan hubungan antara manusia dengan lingkungannya untuk mencapai persepsi dan pemahaman bersama dalam rangka memperlancar proses kegiatan olahraga yang efektif dan efisien. |
| | | | |
| c. | Mata Kuliah | : | Industri Olahraga (<i>Sport Industry</i>) |
| | Kode/ SKS | : | SKO220/ 2 SKS |
| | Prasyarat | : | - |
| | Deskripsi | : | Matakuliah ini membahas pengertian industri olahraga, peran, peluang, dan kontribusi serta strategi pengembangan industry olahraga dengan cara menganalisis produksi, sasaran, harga, tempat dan promosi bidang olahraga. |

Dalam hubungannya dengan kinerja PKL mahasiswa, Wirawan (2009: 9) mengemukakan bahwa kinerja mempunyai hubungan dengan kompetensi (*competency* atau *ability*). Oleh karena itu, kompetensi yang dimiliki oleh mahasiswa konsentrasi manajemen olahraga prodi Ikor FIK UNY dari proses perkuliahan juga akan menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja PKL mahasiswa konsentrasi manajemen olahraga Prodi Ikor FIK UNY.

5. Karakteristik Program Studi Ilmu Keolahragaan (Ikor) FIK UNY

Program studi Ilmu Keolahragaan (Ikor) FIK UNY sesuai visi dan misi program studi yaitu pada tahun 2020 terwujud Program Studi Ilmu Keolahragaan yang responsif dan inovatif serta mampu menghasilkan tenaga ahli bidang Olahraga Kesehatan dan Manajemen Olahraga yang bernurani, cendekia, mandiri, dan kreatif dengan kemampuan yang bersaing di level nasional dan internasional.

Berdasar visi yang telah disusun, Prodi Ikor mengemban misi untuk menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran yang kreatif serta inovatif sesuai dengan perkembangan iptek dan kebutuhan masyarakat. Prodi Ikor juga melaksanakan penelitian yang mendukung proses pembelajaran, pengembangan ilmu, dan menghasilkan teknologi tepat guna yang bermanfaat bagi kemajuan dan kesejahteraan masyarakat, melaksanakan pengabdian pada masyarakat sesuai dengan hasil-hasil penelitian dan dinamika perkembangan masyarakat sehingga terwujud masyarakat sehat melalui olahraga dan masyarakat olahraga yang sadar sehat, memelihara suasana akademis yang menjamin mutu dan sinergitas penyelenggaraan program studi secara sistematis, efisien, dan demokratis sehingga mendukung tercapainya visi prodi.

Dari visi dan misi prodi, dirumuskan tujuan sebagai berikut yaitu:

1) Menghasilkan tenaga ahli bidang olahraga yang bernurani, cendekia, mandiri, serta kreatif dengan konsentrasi Olahraga Adaptif, Terapi Fisik, Kebugaran Jasmani, dan Manajemen Olahraga. 2) Mewujudkan

masyarakat sehat melalui olahraga dan masyarakat olahraga yang sadar sehat melalui kegiatan penelitian dan pengabdian pada masyarakat. 3) Mengembangkan ilmu keolahragaan yang terkait dengan olahraga kesehatan dan manajemen olahraga melalui penelitian dan kegiatan ilmiah lainnya.

Profil lulusan prodi Ikor berhak menggunakan gelar Sarjana Olahraga (S.Or.). Lulusan memiliki peluang kerja yang disesuaikan dengan konsentrasi keahlian yang dipilih. Secara umum profil lulusan Prodi Ikor FIK UNY adalah sebagai berikut: Praktisi Keolahragaan, Konsultan Keolahragaan, Instruktur Keolahragaan, Peneliti Keolahragaan, Tenaga Kesehatan non-medis Bidang Keolahragaan (Prodi Ikor, 2009: 7-8).

B. Penelitian Yang Relevan

Beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis diantaranya:

1. Analisis Penilaian Kinerja Berbasis Kompetensi di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang yang dilakukan oleh Eman S., S.E., MM Puji Isyanto, S.E., MM Yosi Syafi'I, S.E. pada tahun 2012. Penelitian tersebut merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan metode survei. Penelitian yang dilakukan adalah menggambarkan kinerja pegawai berbasis kompetensi di Satpol Pamong Praja Kabupaten Karawang. Aspek yang dinilai meliputi aspek kemampuan merencanakan dan mengimplementasikan, kemampuan melayani, kemampuan memimpin,

kemampuan mengelola, kemampuan berpikir serta kemampuan bersikap dewasa.

Hasil analisis data dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa dari semua indikator yang mempengaruhi kinerja mempunyai rata-rata sebesar 314,1875. Skor tersebut berada pada wilayah rentan skala 265,2-327,6 yang menunjukkan kategori tinggi.

2. Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Personalia Berdasarkan Kompetensi Dengan Menggunakan Metode *Analytic Network Process* (ANP) dan *Rating Scale* (Studi Kasus di PG Pesantren Baru-Kediri) oleh Teny Sylvia, Arif Hidayat serta Shyntia Atica Putri pada tahun 2013. Penelitian tersebut merupakan penelitian bertahap untuk mengetahui kinerja karyawan bagian personalia berdasarkan kompetensi. Dalam penelitian tersebut, bobot kriteria penilaian kinerja karyawan didapatkan dengan metode ANP dan selanjutnya kinerja karyawan dinilai dengan metode *rating scale*.

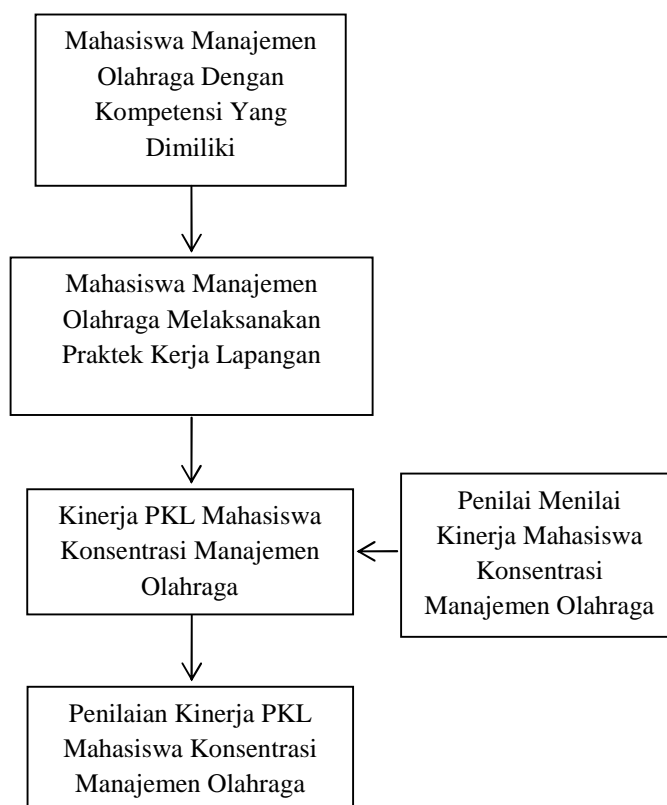
Penulis mengambil relevansi dari penelitian yang dilakukan oleh Teny Sylvia, Arif Hidayat serta Shyntia Atica Putri pada tahun 2013 ini khususnya pada proses penilaian kinerja serta metode penilaian *rating scale* yang digunakan. Penilaian kinerja dalam penelitian tersebut di atas dilakukan oleh penilai (atasan) terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan skala penilaian kinerja.

Penelitian berbentuk deskriptif kuantitatif dengan metode *rating scale* dan dengan menggunakan instrumen angket. Skala penilaian

kinerja yang digunakan adalah menggunakan skala Linkert dengan lima skala, diantaranya: 1) Tidak memuaskan/ Sangat Jelek, 2) Perlu Perbaikan/ Jelek, 3) Menenuhi harapan/ Cukup, 4) Melebihi harapan/ Baik, dan 5) Luar biasa/ Amat Baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan penilaian terhadap 7 karyawan bagian personalia, 4 karyawan memiliki kinerja tinggi, sedangkan 3 karyawan memiliki kinerja sesuai standar.

C. Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Konsentrasi Manajemen Olahraga program studi Ilmu Keolahragaan FIK UNY merupakan bidang studi baru yang dibuka oleh program studi Ilmu

Keolahragaan FIK UNY. Pada saat melaksanakan perkuliahan, mahasiswa dibekali dengan materi-materi serta kompetensi-kompetensi dalam bidang manajemen olahraga. Pada saat melakukan Praktik Kerja Lapangan (PKL) mahasiswa diwajibkan untuk menunjukkan unjuk kerja serta mempraktikkan kompetensi-kompetensi yang diperoleh selama proses perkuliahan. PKL dilaksanakan di instansi-instansi keolahragaan dan selama melaksanakan PKL tersebut, mahasiswa akan selalu diamati kinerjanya oleh pimpinan instansi ataupun juga pembimbing di lokasi PKL.

Setelah proses PKL yang dilaksanakan selesai, pimpinan instansi ataupun manajer dari tempat yang dilakukan untuk melaksanakan PKL memberikan penilaian terhadap kinerja PKL mahasiswa konsentrasi manajemen olahraga Prodi Ikor FIK UNY dengan menggunakan instrumen yang telah dibuat. Dari hasil tersebut, maka dapat diketahui penilaian kinerja PKL mahasiswa konsentrasi manajemen olahraga Prodi Ikor FIK UNY.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian tentang kinerja PKL mahasiswa konsentrasi manajemen olahraga program studi Ilmu Keolahragaan merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Metode penelitian deskriptif dirancang untuk mengumpulkan informasi tentang keadaan-keadaan nyata sekarang, dengan menggunakan metode survei. Metode penilaian kinerja yang digunakan merupakan metode penilaian yang berorientasi pada masa lalu dengan teknik *rating scale*. *Rating scale* adalah penilaian yang didasarkan pada suatu skala tertentu dari rendah sampai tinggi. Faktor-faktor yang dipilih dalam metode ini terbagi dalam dua jenis, yaitu berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan karakteristik pribadi.

Penelitian deskriptif ini mempunyai maksud untuk memberikan gambaran tentang kinerja PKL mahasiswa konsentrasi manajemen olahraga Prodi Ikor FIK UNY. Teknik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan angket sebagai alat pengumpulan data, yang berupa pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden untuk diisi sesuai dengan keadaan sebenarnya. Skor yang diperoleh dari angket kemudian dianalisis dengan analisis deskriptif yang dituangkan dalam bentuk presentase.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan sejak bulan Agustus 2014 mulai dari pengajuan proposal penelitian dan berakhir pada awal bulan Maret 2015.

Penelitian dilaksanakan di lokasi PKL mahasiswa konsentrasi manajemen olahraga program studi Ilmu Keolahragaan meliputi: KONI DIY, Balai Pemuda dan Olahraga Disdikpora DIY, Grand Puri *Water Park* Yogyakarta, dan Depok *Sport Centre*.

C. Subjek Penelitian

Menurut Suharsimi Arikunto (2010: 173), populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah instansi yang digunakan sebagai lokasi PKL. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Suharsimi Arikunto, 2010: 174). Subyek dalam penelitian ini ialah pimpinan instansi, manajer, staff di tingkat atasan mahasiswa PKL, serta pendamping mahasiswa PKL dari instansi tersebut. Jumlah instansi yang bekerja sama dengan Prodi Ikor FIK UNY untuk melaksanakan PKL konsentrasi manajemen olahraga yaitu berjumlah 4 instansi. Dari keempat instansi tersebut, diperoleh sejumlah 21 responden untuk pengumpulan data dalam penelitian ini. Penelitian ini merupakan penelitian populasi karena subyeknya kurang dari 100. Suharsimi Arikunto (2010: 174) menyatakan, penelitian populasi hanya dapat dilakukan bagi populasi terhingga dan subyek tidak terlalu banyak. Dengan subyek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

D. Definisi Operasional Variabel

Sumadi Suryabrata dalam Hendi Sukanto (2011: 26), “definisi operasional adalah gejala definisi yang didasarkan atas sifat-sifat hal yang

didefinisi yang dapat diamati”. Sarwono (2006: 67) mengemukakan bahwa “definisi operasional ialah suatu definisi yang didasarkan pada karakteristik yang dapat diobservasi dari apa yang sedang didefinisikan.”

Variabel dalam penelitian ini adalah variabel tunggal yaitu kinerja PKL mahasiswa konsentrasi manajemen olahraga Prodi Ikor FIK UNY. Kinerja PKL mahasiswa konsentrasi manajemen olahraga Prodi Ikor FIK UNY merupakan hasil penilaian mengenai kemampuan mahasiswa untuk menunjukkan unjuk kerja yang di dalamnya terdiri dari hasil kerja, perilaku kerja, serta sifat pribadi. Hasil kerja ditunjukkan dengan: kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, efisiensi dalam melakukan pekerjaan, serta penguasaan tentang materi kerja yang ditugaskan. Sedangkan perilaku kerja diimplementasikan dalam: disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, serta kerjasama. Sifat pribadi mahasiswa tercermin dalam: kepemimpinan, kejujuran, serta kreativitas.

E. Instrumen Penelitian

Suharsimi dalam Hendi Sukanto (2011: 31) mengemukakan “Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data agar pekerjaan lebih mudah dan hasilnya lebih baik dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis”. Ali Maksum (2012: 111) mengemukakan, “instrumen penelitian adalah alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian.” Dalam penelitian ini bentuk instrumen yang digunakan adalah berupa angket yang sudah dimodifikasi

dengan penilaian sebagai berikut: Sangat Baik (SB) skor 4, Baik (B) skor 3, Kurang (K) skor 2, dan Sangat Kurang (SK) skor 1.

Dalam Ali Maksum (2012: 130), “Angket adalah serangkaian pernyataan yang digunakan untuk mengungkap informasi, baik menyangkut fakta atau pendapat.” Sedangkan dalam S Nasution (2000: 128), “angket adalah daftar pernyataan yang di distribusikan melalui pos untuk diisi dan dikembalikan atau dapat juga dijawab di bawah pengawasan peneliti”.

Sutrisno Hadi (1991: 7) mengemukakan, ada beberapa langkah yang harus ditempuh dalam menyusun instrumen, langkah-langkah tersebut antara lain yaitu:

a. Mendefinisikan konstruk

Mendefinisikan konstruk yaitu suatu tahapan yang bertujuan untuk memberikan batasan arti dari konstruk yang akan diteliti, dengan demikian nantinya tidak terjadi penyimpangan terhadap tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini.

b. Menyidik faktor

Menyidik faktor adalah suatu tahap yang bertujuan untuk menandai faktor-faktor yang disangka dan kemudian diyakini menjadi komponen dari konstruk yang akan diteliti. Dalam penelitian ini faktor yang akan diteliti adalah faktor dari kinerja PKL mahasiswa konsentrasi manajemen olahraga Prodi Ikor FIK UNY. Faktor-faktor tersebut meliputi hasil kerja, perilaku kerja dan sikap pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan.

c. Menyusun butir

Langkah yang ketiga adalah menyusun butir berdasarkan faktor yang menyusun konstruk. Butir pernyataan harus merupakan penjabaran dari isi faktor. Berdasarkan faktor-faktor tersebut kemudian disusun butir-butir soal yang dapat memberikan gambaran tentang faktor tersebut.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup. Angket tertutup (*Closed End Items*) adalah suatu kuisioner dimana pertanyaan-pertanyaan yang ditulis telah disediakan jawaban pilihan, sehingga responden tinggal memilih salah satu dari jawaban yang disediakan. Angket tertutup terdiri atas pertanyaan atau pernyataan dengan sejumlah jawaban yang paling sesuai dengan pendirian responden (Sugiyono, 2011: 31).

Adapun kisi-kisi butiran pernyataan dalam angket tersebut diantaranya:

Tabel 1. Kisi-kisi butir pernyataan

Variabel	Faktor	Indikator	Nomor butir	Jumlah
Kinerja PKL mahasiswa konsentrasi manajemen olahraga prodi IKOR FIK UNY	Hasil Kerja	1. Kuantitas Hasil Kerja 2. Kualitas Hasil Kerja 3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas 4. Penguasaan materi kerja yang ditugaskan	1,2,3,4,5 6,7,8 9,10,11 12,13,14	14
	Perilaku Kerja	1. Disiplin Kerja 2. Inisiatif 3. Ketelitian	15,16,17 18,19,20 21,22,23	

		4. Kerja sama	24,25,26	12
	Sifat Pribadi	1. Kepemimpinan 2. Kejujuran 3. Kreativitas	27, 28,29 30,31,32 33,34,35	9

Untuk mendapatkan data yang baik, sebelum angket digunakan untuk pengambilan data sesungguhnya, sebaiknya dilakukan uji coba untuk mengetahui validitas dan reliabilitas, kemudian akan diperoleh alat atau instrumen yang betul-betul dapat digunakan dalam survei yang sebenarnya.

Tingkat validitas dicari dengan menggunakan teknik uji validitas ahli (*expert judgement*) dan reliabilitas instrumen dicari dengan mengadakan uji coba. Dalam angket ini ditetapkan skor yang akan diberikan pada tiap-tiap pilihan dengan menggunakan “skala Linkert” yang telah dimodifikasi dengan empat kategori jawaban. Angket yang telah disusun, sebelum digunakan untuk mengumpulkan data terlebih dahulu diujicobakan. Uji coba dimaksudkan untuk mendapatkan instrumen yang benar-benar valid dan reliabel. Uji coba instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

a. Uji validitas

Menurut *American Educational Research Association, American Psychological Association, and National Council on Measurement in Education* (AERA, APA, and NCME) dalam *Standards for Educational and Psychological Testing* yang dikutip oleh Heri Retnawati (2014), validitas merujuk pada derajat dari fakta dan teori yang mendukung interpretasi skor tes, dan merupakan pertimbangan paling penting dalam pengembangan tes.

Validitas suatu instrumen adalah sejauhmana butir-butir dalam instrumen itu mewakili komponen-komponen dalam keseluruhan kawasan isi objek yang hendak diukur dan sejauh mana butir-butir itu mencerminkan ciri perilaku yang hendak diukur. Validitas juga dikatakan sebagai sejauhmana instrumen mengungkap suatu kemampuan atau konstruk teoritis tertentu yang hendak diukurnya (Nunnally dalam Heri Retnawati, 2014). Validitas isi ditentukan menggunakan kesepakatan ahli. Kesepakatan ahli bidang studi atau sering disebut dengan *domain* yang diukur menentukan tingkatan validitas isi (*content related*). Hal ini dikarenakan instrumen pengukuran, misalnya berupa tes atau angket dibuktikan valid jika ahli (*expert*) meyakini bahwa bahwa instrumen tersebut mengukur penguasaan kemampuan yang didefinisikan dalam domain ataupun juga konstruk psikologi yang diukur (Heri Retnawati, 2014).

Untuk mengetahui tingkat validitas instrumen, dapat digunakan indeks validitas, diantaranya dengan indeks yang diusulkan oleh Aiken dalam Heri Retnawati (2014). Indeks validitas butir yang diusulkan Aiken ini dirumuskan sebagai berikut:

$$V = \frac{\sum S}{n(c - 1)}$$

Keterangan:

V = indeks validitas butir

s = skor yang ditetapkan setiap rater dikurangi skor terendah dalam kategori yang dipakai ($s = r - lo$, dengan r = skor

kategori pilihan validator dan lo skor terendah dalam kategori 4 penyekoran)

n = banyaknya validator

c = banyaknya kategori yang dapat dipilih rater.

Berdasarkan pendapat tersebut, V merupakan indeks kesepakatan rater terhadap kesesuaian butir (atau sesuai tidaknya butir) dengan indikator yang ingin diukur menggunakan butir tersebut. Jika diterapkan untuk instrumen pengukuran, menurut seorang rater maka n dapat diganti dengan m (banyaknya butir dalam satu instrumen). Indeks V ini nilainya berkisar diantara 0-1.

Menurut Verducci (1980: 166) untuk menyatakan validitas instrumen, digunakan interpretasi terhadap koefisien korelasi sebagai berikut:

- 1) > 0,800 s.d. 1,00 : Tinggi
- 2) > 0,600 s.d. 0,800 : Cukup
- 3) > 0,400 s.d. 0,600 : Sedang
- 4) > 0,200 s.d. 0,400 : Rendah
- 5) > 0,000 s.d. 0,200 : Sangat Rendah (tidak berkorelasi)

Berdasarkan hasil validasi oleh ahli menunjukkan bahwa terdapat 6 butir gugur dan 29 butir valid. Butir yang gugur dikarenakan berdasarkan hasil uji vailiditas dari ahli, butir-butir tersebut mempunyai validitas yang rendah atau bahkan sangat rendah. Butir yang gugur disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No butir	V	No butir	V	No butir	V	No butir	V
1	0.83	11	0.67	21	0.83	31	0.83
2	0.83	12	0.83	22	1.00	32	0.83
3	0.67	13	0.17	23	0.17	33	0.83
4	0.50	14	0.83	24	0.83	34	1.00
5	0.33	15	0.67	25	0.83	35	0.83
6	0.83	16	0.67	26	0.67		
7	0.67	17	0.83	27	0.83		
8	0.83	18	0.67	28	0.67		
9	0.50	19	1.00	29	0.17		
10	0.83	20	1.00	30	0.67		

Tabel 3. Butir yang Gugur

No.	Faktor Kinerja	Total	Valid	Gugur
1.	Hasil Kerja	14	10	4
2.	Perilaku Kerja	12	11	1
3.	Sifat Pribadi	9	8	1
Jumlah		35	29	6

Sehingga didapatkan angket penelitian seperti pada tabel 4. sebagai berikut:

Tabel 4. Kisi-Kisi Butir Pernyataan Hasil Uji Validitas

Variabel	Faktor	Indikator	Nomor butir	Jumlah
Kinerja PKL mahasiswa konsentrasi	Hasil Kerja	1. Kuantitas Hasil Kerja	1,2,3	10
		2. Kualitas Hasil Kerja	4,5,6	
		3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas	7,8	
		4. Penguasaan materi kerja yang ditugaskan	9,10	

manajemen olahraga prodi IKOR FIK UNY	Perilaku Kerja	5. Disiplin Kerja 6. Inisiatif 7. Ketelitian 8. Kerja sama	11,12,13 14,15,16 17,18 19,20,21	11
	Sifat Pribadi	4. Kepemimpinan 5. Kejujuran 6. Kreativitas	22,23 24,25,26 27,28,29	8

b. Uji reliabilitas

Menurut Suharsimi Arikunto (2010: 221), reliabilitas adalah tingkat keterpercayaan hasil suatu pengukuran. Artinya, hasil ukur adalah dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama mendapatkan hasil yang relatif sama, kalau aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Pengertian relatif menunjukkan bahwa ada toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil di antara pengukuran. Bila perbedaan itu besar, maka hasil pengukuran itu tidak dapat dipercaya atau tidak reliabel.

Dalam penelitian ini, untuk mencari reliabilitas instrumen adalah dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, dengan bantuan komputer program SPS (Seri Program Statistik) yaitu dengan rumus:

$$R_{tt} = (K) / (K - 1) (1 - \sum b^2 / \sum t^2)$$

Keterangan :

R_{tt} : reliabilitas instrumen
 K : jumlah butir pertanyaan
 $\sum b^2$: variansi butir
 $\sum t^2$: variansi total

Berdasarkan analisis data yang diperoleh dari uji coba instrumen sebanyak 11 responden dari Balai Pemuda dan Olahraga Disdikpora DIY, dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh reliabilitas sebesar 0,919 sehingga instrumen yang digunakan dapat dikatakan reliabel untuk melakukan penelitian ini.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.919	29

F. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yang lazim digunakan dalam penelitian survei, yaitu dengan penyampaian angket secara langsung kepada responden. Responden diminta mengisi angket saat itu juga dan dihadiri oleh peneliti. Metode pengisian langsung dilakukan agar pengembalian angket oleh responden terjadi 100% dan peneliti dapat memeriksa kelengkapan jawaban.

Angket diisi oleh pimpinan instansi, manajer, staff di instansi tempat dilaksanakannya PKL, serta pendamping mahasiswa PKL dari instansi tersebut yang berhubungan langsung dengan mahasiswa dan mengetahui kinerja mahasiswa selama PKL. Pengumpulan data juga dilakukan secara langsung oleh peneliti di lokasi tempat dilaksanakannya PKL mahasiswa konsentrasi manajemen olahraga Prodi Ikor FIK UNY. Penelitian ini menggunakan angket tertutup yang sudah disediakan jawabannya. Angket tertutup (*Closed End Items*) adalah suatu kuisioner dimana pertanyaan-

pertanyaan yang ditulis telah disediakan jawaban pilihan, sehingga responden tinggal memilih salah satu dari jawaban yang disediakan.

Angket ini menggunakan penilaian dengan skala bertingkat yang merupakan modifikasi skala Linkert dengan empat pilihan yaitu: Sangat Baik (SB), Baik (B), Kurang (K), dan Sangat Kurang (Sangat Kurang). Model tersebut digunakan untuk memperoleh data mengenai kinerja PKL mahasiswa konsentrasi manajemen olahraga program studi Ilmu Keolahragaan. Dari kategori di atas maka nilai jawaban per-butir yaitu:

Tabel 5. Nilai Butir Pertanyaan

Pilihan Pernyataan	Nilai
Sangat Baik (SB)	4
Baik (B)	3
Kurang (K)	2
Sangat Kurang (SK)	1

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan statistik deskriptif dengan perhitungan persentase. Statistik deskriptif adalah statistik yang mempunyai tugas mengorganisasi dan menganalisis data angka, agar dapat memberikan gambaran secara teratur, ringkas, dan jelas, mengenai sesuatu gejala, peristiwa atau keadaan, sehingga dapat ditarik pengertian atau makna tertentu (Anas Sudijono, 2008: 4 - 5).

Untuk memberikan makna dari hasil data yang ada, digunakan teknik analisis deskriptif presentase, dengan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

P = Persentase

f = Frekuensi

N = Jumlah Responden

Data dikelompokkan menjadi empat kategori yaitu: Sangat Tinggi, Tinggi, Rendah, dan Sangat Rendah. Pengkategorian tersebut menggunakan *mean* dan *standar deviasi* menurut B. Syarifudin (2002) dalam skala berikut :

Tabel 6. Pengkategorian Faktor Kinerja

No.	Rentang	Kategori
1	$X > M + 1,5 SD$	Sangat Tinggi
2	$M < X \leq M + 1,5 SD$	Tinggi
3	$M - 1,5 SD < X \leq M$	Rendah
4	$M - 1,5 SD \geq X$	Sangat Rendah

Keterangan :

M = nilai rata – rata (mean)

X = skor

S = standar deviasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Data penelitian mengenai kinerja PKL mahasiswa konsentrasi manajemen olahraga Prodi Ikor FIK UNY diperoleh dengan cara penyebaran angket yang berisi pernyataan-pernyataan yang berjumlah 29 pernyataan. Angket tersebut diisi oleh pimpinan instansi, manajer, staff di instansi tempat dilaksanakannya PKL, serta pendamping mahasiswa PKL dari instansi tersebut yang berhubungan langsung dengan mahasiswa dan mengetahui kinerja mahasiswa selama PKL dengan jumlah 21 responden. Data dalam penelitian ini berbentuk skor yang berasal dari faktor hasil kerja, perilaku kerja serta sikap pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan.

Penilaian pimpinan instansi, manajer, staff di instansi tempat dilaksanakannya PKL, serta pendamping mahasiswa PKL terhadap kinerja PKL mahasiswa konsentrasi manajemen olahraga masing-masing secara berurutan memperoleh nilai maksimum total sebesar 116, nilai minimum total sebesar 45, rerata diperoleh total sebesar 82.86, median 82, modus 82, serta standar deviasi (SD) 18.88. Data yang diperoleh di dalam penelitian ini berbentuk skor yang berasal dari faktor-faktor kinerja PKL mahasiswa konsentrasi manajemen olahraga Prodi Ikor FIK UNY. Setelah data faktor-faktor didapat, kemudian dikonversikan ke dalam empat kategori.

Data tabel distribusi pengkategorian kinerja PKL mahasiswa konsentrasi manajemen olahraga Prodi Ikor FIK UNY disajikan sebagai berikut.

Tabel 7. Pengkategorian Data Kinerja PKL Mahasiswa Konsentrasi Manajemen Olahraga

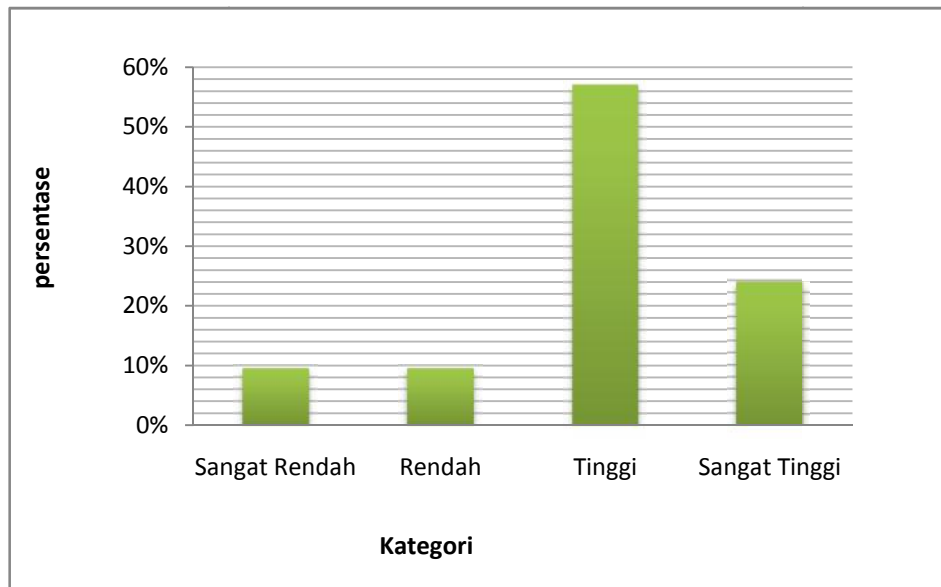
No	Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Tinggi	$X > 94.25$	5	23.81 %
2.	Tinggi	$72.5 < X \leq 94.25$	12	57.14 %
3.	Rendah	$50.75 < X \leq 72.5$	2	9.52 %
4.	Sangat Rendah	$50.75 \leq X$	2	9.52 %
Jumlah			21	99.99 %

Diketahui:

Mean Ideal = 72.5

SD Ideal = 14.5

Berdasarkan tabel distribusi pengkategorian kinerja, secara berturut-turut diketahui bahwa sebanyak 5 responden (23.81%) menyatakan bahwa kinerja PKL mahasiswa dalam kategori Sangat Tinggi, 12 responden (57.14%) menyatakan Tinggi, 2 responden (9.52%) menyatakan Rendah dan 2 responden (9.52%) menyatakan Sangat Rendah. Apabila dilihat dari frekuensi tiap kategori, 57.14% menunjukkan bahwa penilaian pimpinan instansi, manajer, staff di instansi tempat dilaksanakannya PKL, serta pendamping mahasiswa PKL terhadap kinerja PKL mahasiswa konsentrasi manajemen olahraga Prodi Ikor FIK UNY adalah dominan “Tinggi”. Nilai rerata (*Mean*) juga menunjukkan bahwa penilaian pimpinan instansi, manajer, staff di instansi tempat dilaksanakannya PKL, serta pendamping mahasiswa PKL terhadap kinerja PKL mahasiswa konsentrasi manajemen olahraga Prodi Ikor FIK UNY berada dalam kategori “Tinggi”, yaitu pada angka 82.88.



Gambar 2. Diagram batang penilaian kinerja PKL mahasiswa konsentrasi manajemen olahraga FIK UNY

Kinerja PKL mahasiswa konsentrasi manajemen olahraga Prodi Ikor FIK UNY terdiri atas hasil kerja, perilaku kerja, dan sikap pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan. Deskripsi faktor-faktor tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil Kerja

Hasil kerja diukur dengan angket berjumlah 10 butir dengan skor 1 s.d. 4. Data penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa masing-masing secara berurutan memperoleh nilai maksimum sebesar 40, nilai minimum sebesar 15, rerata sebesar 28.24, median 28, modus 36 serta standar deviasi (SD) 7.03.

Setelah data mengenai hasil kerja telah diperoleh, maka akan dikonversikan ke dalam empat kategori. Berikut ini adalah tabel pengkategorian data mengenai hasil kerja.

Tabel 8. Distribusi Pengkategorian Data Hasil Kerja

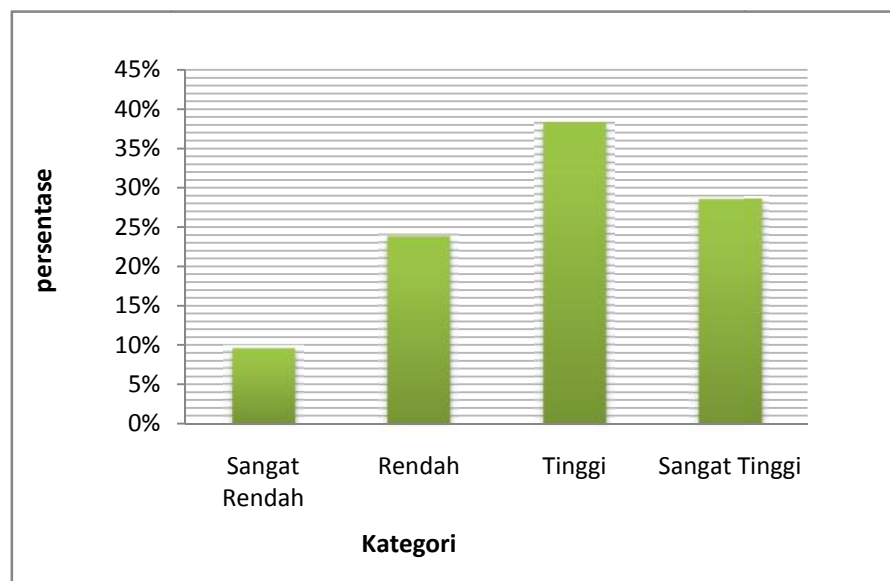
No	Kategori	Interval	Frek	%
1.	Sangat Tinggi	$X > 32.5$	6	28.57%
2.	Tinggi	$25 < X \leq 32.5$	8	38.10%
3.	Rendah	$17.5 < X \leq 25$	5	23.81%
4.	Sangat Rendah	$17.5 \leq X$	2	9.52%
Jumlah			21	100%

Diketahui:

Mean Ideal = 25

SD Ideal = 5

Berdasarkan tabel distribusi pengkategorian hasil kerja, secara berturut-turut diketahui bahwa sebanyak 6 responden (28.57%) menyatakan bahwa hasil kerja PKL mahasiswa dalam kategori Sangat Tinggi, 8 responden (38.10%) menyatakan Tinggi, 5 responden (23.81%) menyatakan Rendah dan 2 responden (9.52%) menyatakan Sangat Rendah.



Gambar 3. Diagram Batang Pengkategorian Data Hasil Kerja

2. Perilaku Kerja

Perilaku kerja diukur dengan angket berjumlah 11 butir dengan skor 1 s.d. 4. Data yang diperoleh menunjukkan bahwa masing-masing secara berurutan memperoleh nilai maksimum sebesar 44, nilai minimum 16, rerata diperoleh sebesar 31.76, median 30, modus 30 serta standar deviasi (SD) 7.10.

Setelah data mengenai perilaku kerja telah diperoleh, maka akan dikonversikan ke dalam empat kategori. Berikut ini adalah tabel pengkategorian data mengenai perilaku kerja.

Tabel 9. Distribusi Pengkategorian Data Perilaku Kerja

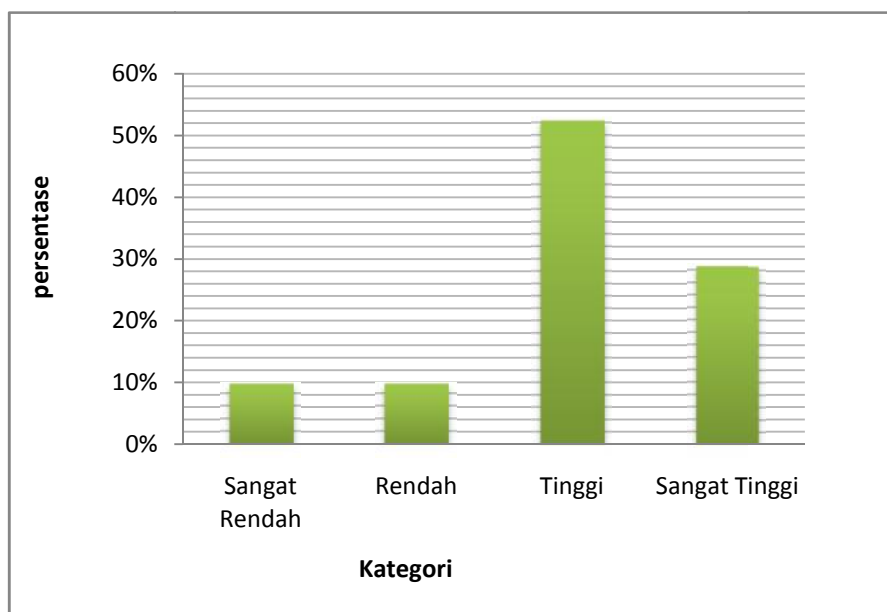
No	Kategori	Interval	Frek	%
1.	Sangat Tinggi	$X > 35.75$	6	28.57%
2.	Tinggi	$27.5 < X \leq 35.75$	11	52.38%
3.	Rendah	$19.25 < X \leq 27.5$	2	9.52%
4.	Sangat Rendah	$19.25 \leq X$	2	9.52%
Jumlah			21	100%

Diketahui:

Mean Ideal = 27.5

SD Ideal = 5.5

Berdasarkan tabel distribusi pengkategorian perilaku kerja, secara berturut-turut diketahui bahwa sebanyak 6 responden (28.57%) menyatakan bahwa perilaku kerja PKL mahasiswa dalam kategori Sangat Tinggi, 11 responden (52.38%) menyatakan Tinggi, 2 responden (9.52%) menyatakan Rendah dan 2 responden (9.52%) menyatakan Sangat Rendah.



Gambar 4. Diagram Batang Pengkategorian Data Perilaku Kerja

3. Sikap Pribadi Yang Berhubungan Dengan Pekerjaan

Sikap pribadi diukur dengan angket berjumlah 8 butir dengan skor 1 s.d. 4. Data yang diperoleh, diketahui bahwa masing-masing secara berurutan memperoleh nilai maksimum sebesar 32, nilai minimum 14, rerata diperoleh sebesar 22.86, median 24, modus 24 serta standar deviasi (SD) 5.09.

Setelah data mengenai sikap pribadi telah diperoleh, maka akan dikonversikan ke dalam empat kategori. Berikut ini adalah tabel pengkategorian data mengenai sikap pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan.

Tabel 10. Distribusi Pengkategorian Data Sikap Pribadi

No	Kategori	Interval	Frek	%
1.	Sangat Tinggi	$X > 26$	6	28.57%
2.	Tinggi	$20 < X \leq 26$	8	38.10%

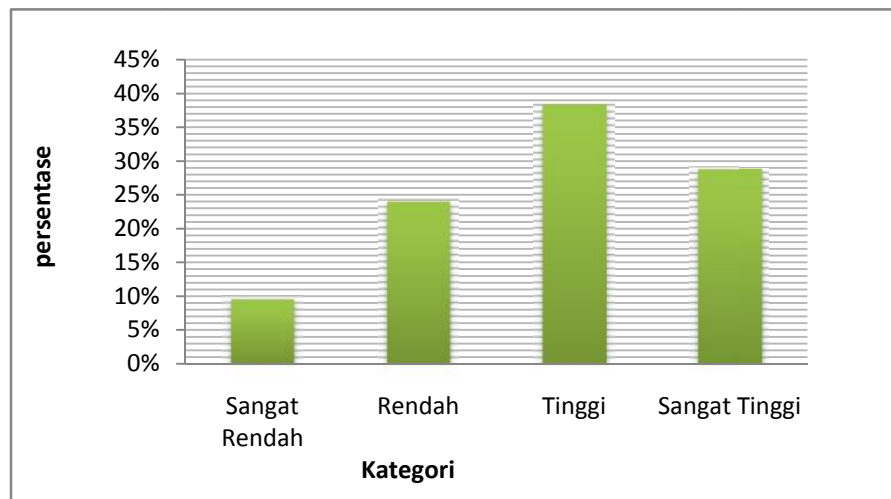
3.	Rendah	$14 < X \leq 20$	5	23.81%
4.	Sangat Rendah	$X \leq 14$	2	9.52%
Jumlah			21	100%

Diketahui:

Mean Ideal = 20

SD Ideal = 4

Berdasarkan tabel distribusi pengkategorian sikap pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan, secara berturut-turut diketahui bahwa sebanyak 6 responden (28.57%) menyatakan bahwa sikap pribadi mahasiswa dalam kategori Sangat Tinggi, 8 responden (38.10%) menyatakan Tinggi, 5 responden (23.81%) menyatakan Rendah dan 2 responden (9.52%) menyatakan Sangat Rendah.



Gambar 5. Diagram Batang Pengkategorian Data Sikap Pribadi

Dari keseluruhan data yang diperoleh, diketahui total nilai dan presentase sumbangan masing-masing faktor yang berasal dari hasil kerja, perilaku kerja, dan sikap pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan. Dari

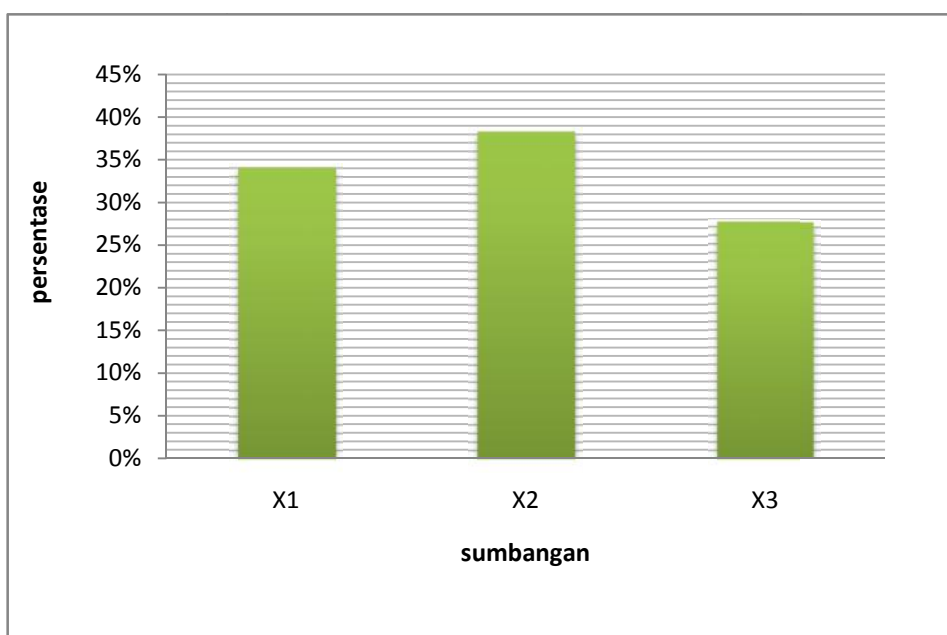
total skor penilaian 1740, skor tersebut terdiri dari skor hasil kerja (X1), yaitu 593 dengan persentase 34.08%, skor perilaku kerja yaitu 667 dengan persentase 38.33%, dan skor sikap pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan yaitu 480 dengan persentase 27.59%.

Adapun sumbangan persentase per-faktor (hasil kerja, perilaku kerja dan sikap pribadi) dijelaskan dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 11. Sumbangan Persentase Per-Faktor

No.	Faktor	X	
		Total	%
1	Hasil Kerja (X1)	593	34.08%
2	Perilaku Kerja (X2)	667	38.33%
3	Sikap Pribadi (X3)	480	27.59%
Jumlah		1740	100%

Untuk memperjelas tabel sumbangan persentase per-faktor tersebut di atas, selanjutnya akan disajikan ke dalam bentuk diagram batang berikut:



Gambar 8. Diagram Batang Sumbangan Persentase Per-Faktor

B. Pembahasan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa 57.14% penilaian pimpinan instansi, manajer, staff di instansi tempat dilaksanakannya PKL, serta pendamping mahasiswa PKL menilai kinerja PKL mahasiswa konsentrasi manajemen olahraga FIK UNY dalam kategori Tinggi dan 23.81% dalam kategori Sangat Tinggi. Akan tetapi, di sisi lain terdapat pula pimpinan instansi, manajer, staff di instansi tempat dilaksanakannya PKL, serta pendamping mahasiswa PKL yang menilai bahwa kinerja PKL mahasiswa konsentrasi manajemen olahraga berada pada kategori Rendah dan Sangat Rendah. Secara berturut-turut, 9,52 % pimpinan instansi, manajer, staff di instansi tempat dilaksanakannya PKL, serta pendamping mahasiswa PKL menilai bahwa kinerja PKL mahasiswa konsentrasi manajemen olahraga berada dalam kategori Rendah dan Sangat Rendah.

Kinerja PKL beberapa mahasiswa konsentrasi manajemen olahraga Prodi Ikor FIK UNY yang berada dalam kategori Rendah dan Sangat Rendah dapat terjadi karena beberapa faktor, baik dari pribadi mahasiswa maupun juga faktor lingkungan kerja PKL. Berdasarkan data hasil penelitian, sebagian penilai di salah satu lokasi dilaksanakannya PKL memberikan nilai yang relatif rendah pada semua faktor kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa penilai mengamati bahwa hasil kerja, perilaku kerja serta sikap pribadi mahasiswa PKL masih belum menunjukkan hal yang positif. Akan tetapi, tidak menutup kemungkinan bahwa penilaian tersebut yang relatif juga disebabkan oleh faktor lingkungan kerja PKL.

Beberapa pimpinan maupun manajer di lokasi yang digunakan untuk melaksanakan PKL belum sepenuhnya mengetahui kompetensi yang dimiliki oleh mahasiswa PKL, sehingga ketika membandingkan kinerja PKL dengan standar kinerja yang ditentukan di lokasi PKL tersebut masih menunjukkan kesenjangan. Keterbatasan kesempatan bagi mahasiswa untuk menunjukkan kompetensinya dalam bentuk unjuk kerja yang tinggi juga dapat mempengaruhi kinerja PKL mahasiswa konsentrasi manajemen olahraga Prodi Ikor FIK UNY. Mahasiswa yang mempunyai beberapa kompetensi berkaitan dengan manajemen olahraga yang diperoleh pada proses perkuliahan tidak memperoleh kesempatan untuk mempraktikannya karena karakteristik pekerjaan di lokasi PKL tidak secara luas sesuai dengan karakteristik kompetensi mahasiswa konsentrasi manajemen olahraga Prodi Ikor FIK UNY.

Secara spesifik, penilaian pimpinan instansi, manajer, staff di instansi tempat dilaksanakannya PKL, serta pendamping mahasiswa PKL terhadap kinerja PKL mahasiswa konsentrasi manajemen olahraga dapat dilihat dari beberapa faktor, yaitu hasil kerja, perilaku kerja, dan sikap pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan.

Penilaian kinerja PKL mahasiswa konsentrasi manajemen olahraga FIK UNY berdasarkan masing-masing faktor tersebut diantaranya:

1. Hasil Kerja, secara berturut-turut 28.57% dan 38.10% pimpinan instansi, manajer, staff di instansi tempat dilaksanakannya PKL, serta pendamping mahasiswa PKL menilai bahwa hasil kerja PKL mahasiswa dalam

kategori Sangat Tinggi dan Tinggi. Hal yang demikian dapat diartikan bahwa mahasiswa telah mampu menunjukkan kualitas dan kuantitas pekerjaan, efisiensi serta penguasaan materi pekerjaan yang baik pada saat melaksanakan PKL.

Secara berturut-turut 23.81% dan 9.52% pimpinan instansi, manajer, staff di instansi tempat dilaksanakannya PKL, serta pendamping mahasiswa PKL menyatakan bahwa kualitas dan kuantitas pekerjaan, efisiensi serta penguasaan materi pekerjaan PKL mahasiswa dalam kategori Rendah dan Sangat Rendah. Hal ini dapat disebabkan oleh keterbatasan waktu dan kesempatan yang dimiliki oleh mahasiswa PKL untuk menunjukkan hasil kerja yang baik. Kuantitas pekerjaan yang dapat dilakukan oleh mahasiswa PKL tidak berjumlah banyak, dan tidak menutup kemungkinan pekerjaan-pekerjaan tersebut sepenuhnya sesuai dengan kompetensi mahasiswa PKL.

2. Perilaku Kerja, 80.95% pimpinan instansi, manajer, staff di instansi tempat dilaksanakannya PKL, serta pendamping mahasiswa PKL menilai bahwa perilaku kerja mahasiswa berada dalam tingkatan Sangat Tinggi dan Tinggi. Hal tersebut dapat diartikan bahwa mahasiswa telah dapat menunjukkan kedisiplinan kerja, inisiatif, ketelitian serta dapat bekerja sama dan menyesuaikan diri dengan baik dalam melaksanakan PKL.

Beberapa pimpinan instansi, manajer, staff di instansi tempat dilaksanakannya PKL, serta pendamping mahasiswa PKL menilai perilaku kerja PKL mahasiswa konsentrasi manajemen olahraga adalah

bail, akan tetapi terdapat masing-masing 9.52% pimpinan instansi, manajer, staff di instansi tempat dilaksanakannya PKL, serta pendamping mahasiswa PKL yang menyatakan bahwa perilaku kerja PKL mahasiswa konsentrasi manajemen olahraga masih berada pada kategori Rendah dan Sangat Rendah. Perilaku kerja merujuk pada kemampuan untuk menunjukkan disiplin kerja, inisiatif, ketelitian serta kerja sama dan adaptabilitas. Manajer serta pimpinan instansi di lokasi PKL yang memberikan penilaian relatif rendah terhadap perilaku kerja PKL beberapa mahasiswa belum melihat bahwa beberapa mahasiswa tersebut menunjukkan kedisiplinan, inisiatif serta ketelitian dan kerja sama yang positif. Kedisiplinan dalam hal ini khususnya berkaitan dengan waktu kedatangan serta kepulangan di lokasi PKL, dan juga permohonan izin ketika meninggalkan lokasi PKL. Selain itu, inisiatif serta ketelitian beberapa mahasiswa juga belum mampu ditunjukkan dengan baik. Mahasiswa masih bersikap menunggu untuk diberikan pekerjaan, bukan berusaha untuk menggali pekerjaan yang dapat dilakukan untuk menambah keterampilan serta kompetensi yang dimiliki. Kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja di lokasi PKL, berkomunikasi serta beradaptasi masih belum mampu ditunjukkan oleh beberapa mahasiswa PKL yang masuk dalam kategori berperilaku kerja rendah dan sangat rendah.

3. Sikap Pribadi Yang Berhubungan Dengan Pekerjaan, pimpinan instansi, manajer, staff di instansi tempat dilaksanakannya PKL, serta pendamping

mahasiswa PKL secara berturut-turut menilai sikap pribadi mahasiswa yang dalam hal ini terdiri dari kepemimpinan, kejujuran dan kreativitas berada dalam kategori Sangat Tinggi dan Tinggi sebanyak 28.57% dan 38.10%. Sedangkan 23.81% dan 9.52% pimpinan instansi, manajer, staff di instansi tempat dilaksanakannya PKL, serta pendamping mahasiswa PKL masih memberikan penilaian Rendah dan Sangat Rendah pada sikap kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas mahasiswa.

Hal tersebut menggambarkan bahwa kemampuan *softskill* mahasiswa dalam melaksanakan PKL memiliki sebaran variasi kategori tingkatan. Diantaranya, 23.81% pimpinan instansi, manajer, staff di instansi tempat dilaksanakannya PKL, serta pendamping mahasiswa PKL masih memberikan penilaian tentang kepemimpinan, kejujuran dan kreativitas mahasiswa selama PKL berada di tingkat Rendah. Kepemimpinan merujuk pada sikap mahasiswa untuk mampu membawa diri dengan baik di lokasi PKL. Penilaian dari beberapa pimpinan instansi, manajer, staff di instansi tempat dilaksanakannya PKL, serta pendamping mahasiswa PKL yang menyatakan bahwa beberapa mahasiswa PKL belum mempunyai sikap kepemimpinan yang baik menunjukkan bahwa beberapa mahasiswa tersebut dinilai belum mampu membawa diri dengan baik di lokasi PKL. Kejujuran dalam melaporkan pekerjaan, melaksanakan proses administrasi, serta penggunaan wewenang selama di lokasi PKL juga masih berada dalam kategori rendah menurut beberapa manajer dan pimpinan instansi di lokasi PKL.

Beberapa mahasiswa PKL juga dinilai bersikap pasif dalam melaksanakan pekerjaan, tidak mampu untuk menunjukkan kreativitas dan hal baru dalam melaksanakan pekerjaan.

Secara umum, dapat diamati bahwa penilaian pimpinan instansi, manajer, staff di instansi tempat dilaksanakannya PKL, serta pendamping mahasiswa PKL terhadap kinerja PKL mahasiswa konsentrasi manajemen olahraga Prodi Ikor FIK UNY masih tersebar dalam beberapa kategori kinerja, walaupun secara umum sebagian besar pimpinan instansi, manajer, staff di instansi tempat dilaksanakannya PKL, serta pendamping mahasiswa PKL telah memberikan penilaian bahwa kinerja PKL mahasiswa konsentrasi manajemen olahraga Prodi Ikor FIK UNY sudah berada dalam kategori Sangat Tinggi dan Tinggi. Penilaian yang variatif tersebut dapat menunjukkan bahwa kinerja PKL mahasiswa konsentrasi manajemen olahraga Prodi Ikor FIK UNY masih belum merata. Apabila diamati dari data penilaian setiap faktor kinerja, juga dapat diamati bahwa hasil penilaian pimpinan instansi, manajer, staff di tingkat atasan mahasiswa PKL, serta pendamping mahasiswa PKL masih tersebar dalam beberapa kategori. Hal tersebut dapat diartikan bahwa masih terdapat sebagian mahasiswa PKL yang belum mampu menunjukkan hasil kerja, perilaku kerja dan juga sikap pribadi yang baik selama melaksanakan PKL.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan dalam batas-batas penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja PKL mahasiswa konsentrasi manajemen olahraga Prodi Ikor FIK UNY adalah “Tinggi”. Namun, penilaian kinerja terbagi dalam beberapa kategori kinerja, mulai dari “Sangat Tinggi”, “Tinggi”, “Rendah”, hingga “Sangat Rendah”. Secara rinci dapat dijabarkan 23.81% kinerja PKL mahasiswa adalah “Sangat Tinggi”, 57.14% berada dalam kategori kinerja “Tinggi”, dan masing-masing 9.52% berada dalam kategori kinerja “Rendah” dan “Sangat Rendah”.

Dari masing-masing faktor, hasil kerja, perilaku kerja, serta sikap pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan pada PKL mahasiswa konsentrasi manajemen olahraga Prodi Ikor FIK UNY juga bervariasi dan tersebar dalam beberapa kategori, diantaranya:

1. Hasil Kerja, menunjukkan 38.10% “Tinggi”, 28.57% “Sangat Tinggi”, 23.81% “Rendah”, dan 9.52% “Sangat Rendah”.
2. Perilaku Kerja, menunjukkan 52.38% “Tinggi”, 28.57% “Sangat Tinggi”, masing-masing 9.52% “Rendah” dan “Sangat Rendah”.
3. Sikap Pribadi yang Berhubungan dengan Pekerjaan, menunjukkan 38.10% “Tinggi”, 28.57% “Sangat Tinggi”, 23.81% “Rendah”, dan 9.52% “Sangat Rendah”.

B. Keterbatasan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini diupayakan semaksimal mungkin sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian. Namun demikian, masih dirasakan adanya keterbatasan dan kelemahan yang tidak dapat dihindari. Beberapa hal tersebut diantaranya:

1. Keterbatasan jumlah objek penelitian, dalam hal ini adalah kinerja PKL mahasiswa konsentrasi manajemen olahraga Prodi Ikor FIK UNY.
2. Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan angket, tidak menutup kemungkinan dalam pengisiannya, responden dipengaruhi oleh kondisi yang berbeda-beda. Selain itu, tingkat subjektivitas dalam penelitian ini cukup tinggi karena data diperoleh melalui penilaian individu.
3. Keterbatasan peneliti dalam menjangkau responden, sehingga waktu penelitian tidak bisa dilaksanakan dengan waktu yang relative singkat.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, kami memiliki harapan untuk adanya peningkatan ke arah yang lebih baik. Maka dari itu, terdapat beberapa saran yang dapat disampaikan oleh peneliti, diantaranya:

1. Bagi mahasiswa, diharapkan mahasiswa dapat selalu meningkatkan kualitas diri, baik dengan meningkatkan kembali kompetensi di bidang manajemen olahraga maupun kepribadian (*softskills*),
2. Untuk pihak lembaga, khususnya Prodi Ikor FIK UNY, diharapkan untuk mampu membekali mahasiswa dengan lebih banyak lagi kemampuan

agar kualitas mahasiswa dapat lebih baik lagi. Selain itu, diharapkan pengawasan dan pengarahan terhadap pelaksanaan PKL mahasiswa lebih ditingkatkan, baik dari pihak prodi melalui koordinator PKL selaku penyelenggara PKL maupun pembimbing di lapangan.

3. Bagi pihak yang digunakan sebagai lokasi PKL, diharapkan bisa selalu memberikan dorongan serta dukungan agar PKL dapat berlangsung dengan lebih efektif dan sasaran kerja dapat dipenuhi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Maksum. (2012). *Metodologi penelitian dalam olahraga*. Surabaya: Unesa University Press.
- Amstrong and Baron. (1988). *Performance Management*. London: CIPD
- Anas Sudijono. (2008). *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Eman S., Puji Isyanto, dan Yosi Syafi'i. (2012). "Analisis Penilaian Kinerja Berbasis Kompetensi di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang". *Jurnal Manajemen Vol. 10 halaman 1047-1054*.
Diakses dari <http://jurnal.feunsika.ac.id/wp-content> pada tanggal 12 September 2014 pukul 08.02 WIB
- Fried, Gill. (2005). *Managing Sport Facility*. London: Human Kinetics.
- Harsuki. (2011). *Pengantar Manajemen Olahraga*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hasibuan P. Malayu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hendi Sukanto. (2011). "Manajemen PSSI Kabupaten Purworejo". *Skripsi*. Yogyakarta: FIK UNY.
- Heri Retnawati. (2014). "Membuktikan Validitas Instrumen dalam Pengukuran". *Artikel*. Yogyakarta: _____.
Diakses dari <http://evaluation-edu.com/category/pengukuran/ttk/> pada tanggal 12 November 2014 pukul 10.02 WIB.
- Hessel Nogi S. Tangkilisan. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia
- Jonathan Sarwono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia Online. (2008). *Pengertian Kinerja*.
Diakses dari <http://bahasa.kemendiknas.go.id/kbbi/index.php> pada tanggal 12 Agustus 2014 pukul 14.32 WIB.
- Mathis, Robert L. & J.H. Jackson. 2001. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- NASSM. (2008). *History*.

Diakses dari www.nassm.com/InfoAbout/NASSM/History pada tanggal 13 September 2014 pukul 13.30 WIB.

Pedersen, Paul M., et al. (2011). *Contemporary Sport Management*. Champaign, IL: Human Kinetics.

Prodi Ikor FIK UNY. (2009). *Panduan Kurikulum 2009 Prodi Ikor FIK UNY*. Yogyakarta: FIK UNY.

Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.

S. Nasution. 2000. *Metode Research*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sondang P. Siagian. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung

Stewart, Bob. (2007). *Sport Funding and Finance*. Amsterdam: Elsevier.

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.

Suharsimi Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Sumaryanto. (2006). "Olahraga Sebagai Fenomena Sosial". *Artikel*. Kedaulatan Rakyat tanggal 26 Mei 2006.
Diakses dari <http://staff.uny.ac.id/dosen/prof-dr-sumaryanto-mkes> pada tanggal 18 Januari 2015 pkl. 16.29 WIB.

Suryanto, dkk. (2009). *Pedoman Pelaksanaan Praktek Kerja Lapangan*. Yogyakarta: Program Studi Ilmu Keolahragaan FIK UNY.

Sutrisno Hadi. (1991). *Analisis Butir untuk Instrumen Angket, Tes, dan Skala Nilai*. Yogyakarta: FP UGM.

Suyadi Prawirosentono. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPPE

Teny Sylvia, dkk. (2013). Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Personalia Berdasarkan Kompetensi Dengan Menggunakan Metode *Analytic Network Process* (ANP) dan *Rating Scale* (Studi Kasus di PG Pesantren Baru-Kediri). *Jurnal*. Malang: FTP UB.
Diakses dari <http://skripsitip.staff.ub.ac.id/agustus-2013-2> pada tanggal 18 Januari 2015 pkl. 15.43 WIB.


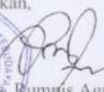

Verducci, F.M. (1980). *Measurement Concept in Physical Education*. London: The C.V. Mosby Company.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Yeremias T Keban. (2004). *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori, dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Permohonan Ijin Penelitian

	KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN <small>Alamat : Jl. Kolombo No.1 Yogyakarta, Telp.(0274) 513092 psw 255</small>
<hr/>	
Nomor : 719/UN.34.16/PP/2014	24 Desember 2014
Lamp. : 1 Eks.	
H a l : Permohonan Izin Penelitian	
Yth. : Ketua Jurusan PKR Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Yogyakarta	
<p>Dengan hormat, disampaikan bahwa untuk keperluan penelitian dalam rangka penulisan tugas akhir skripsi, kami mohon berkenan Bapak/Ibu/Saudara untuk memberikan ijin penelitian bagi mahasiswa Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Yogyakarta :</p>	
Nama : Muhammad Sigit Antoni	
NIM : 11603141031	
Prodi : IKOR	
Penelitian akan dilaksanakan pada :	
Waktu : 29 Desember 2014 s.d. 8 Januari 2015	
Tempat/obyek : Balai Pemuda dan Olahraga Disdikpora DIY, KONI DIY, <i>Puri Water Park Grand Gabusan, Depok Sport Center.</i>	
Judul Skripsi : Penilaian Kinerja PKL Mahasiswa Konsentrasi Manajemen Olahraga Prodi Ilmu Keolahragaan FIK UNY.	
<p>Demikian surat ijin penelitian ini dibuat agar yang berkepentingan maklum, serta dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.</p>	
	<p>Dekan,</p>   Drs. Rumpus Agus Sudarko, M.S. NIP. 19600824 198601 1 001
<p>Tembusan :</p> <ol style="list-style-type: none">1. Kaprodi. IKOR2. Pembimbing TAS3. Mahasiswa ybs	

Lampiran 2. Surat Permohonan *Expert Judgement*

PERMOHONAN UNTUK MEMVALIDASI INSTRUMEN

Hal : Surat Permohonan menjadi Validator Ahli
Lamp : Angket Penelitian

Kepada
Yth. Sulistiyono, M.Pd.
di tempat

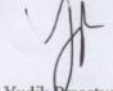
Dengan Hormat,


Sehubungan dengan penelitian yang akan saya lakukan dengan judul "**Penilaian Kinerja PKL Mahasiswa Konsentrasi Manajemen Olahraga Prodi IKOR FIK UNY**", maka dengan ini saya memohon Bapak menjadi validator ahli dan berkenan memberikan masukan terhadap instrumen penelitian saya. Masukan tersebut saya harap dapat membantu tingkat kepercayaan hasil penelitian yang saya lakukan.

Demikian permohonan ini saya sampaikan, besar harapan saya Bapak berkenan memenuhi permohonan ini. Atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih.

Mengetahui,
Dosen Pembimbing

Yogyakarta, 10 Desember 2014
Hormat saya,
Mahasiswa


Yudik Prasetyo, M.Or.
NIP 19820815 200501 1 002


Muhammad Sigit Antoni
NIM 11603141031

Lampiran 3. Surat Keterangan *Expert Judgement*

SURAT PERSETUJUAN VALIDASI AHLI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Sulistiyono, M.Pd**
NIP : **19761212 200812 1 001**

Dengan ini menyatakan bahwa lembar observasi dan angket yang disusun untuk penelitian telah saya teliti, dalam rangka penyelesaian Tugas Akhir Skripsi yang berjudul: **"Penilaian Kinerja PKL Mahasiswa Konsentrasi Manajemen Olahraga Prodi Ilmu Keolahragaan FIK UNY."**

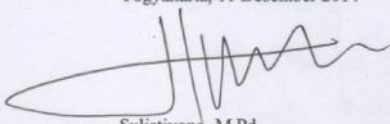
Lembar angket tersebut disusun oleh:

Nama : **Muhammad Sigit Antoni**
NIM : **11603141031**

Telah disetujui dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian penyelesaian Tugas Akhir Skripsi.

Demikian surat persetujuan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 11 Desember 2014


Sulistiyono, M.Pd.
NIP 19761212 200812 1 001

SURAT PERSETUJUAN VALIDASI AHLI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yudik Prasetyo, M.Kes.
NIP : 19820815 200501 1 002

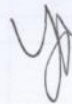
Dengan ini menyatakan bahwa lembar observasi dan angket yang disusun telah saya teliti, dalam rangka penyelesaian Tugas Akhir Skripsi yang berjudul: "Penilaian Kinerja PKL Mahasiswa Konsentrasi Manajemen Olahraga Prodi Ilmu Keolahragaan FIK UNY"

Lembar angket tersebut disusun oleh :

Nama : Muhammad Sigit Antoni
NIM : 11603141031

Telah disetujui dan layak untuk digunakan sebagai instrument penelitian penyelesaian Tugas Akhir Skripsi.

Yogyakarta, 12 Desember 2014



Yudik Prasetyo, M.Kes.
NIP 19820815 200501 1 002

Lampiran 4. Uji Coba Angket Penelitian

ANGKET PENELITIAN

PENILAIAN KINERJA PKL MAHASISWA KONSENTRASI MANAJEMEN OLAHRAGA PRODI ILMU KEOLAHRAGAAN FIK UNY

RESPONDEN:

Nama :
Instansi :
Jabatan :

PENGANTAR

Sehubungan dengan penelitian yang akan saya lakukan untuk penyelesaian tugas akhir skripsi dengan judul “Penilaian Kinerja PKL Mahasiswa Konsentrasi Manajemen Olahraga Prodi Ilmu Keolahragaan FIK UNY”, saya mohon kepada Bapak Bapak/ Ibu selaku pimpinan/ manajer instansi yang digunakan sebagai lokasi PKL berkenan menjadi responden dengan mengisi pernyataan- pernyataan di bawah ini dalam menentukan kinerja PKL mahasiswa konsentrasi manajemen olahraga prodi Ilmu Keolahragaan FIK UNY. Mohon kepada Bapak/ Ibu untuk memberikan tanda *checklist* () pada alternative jawaban yang tersedia. Adapun alternative jawaban tersebut antara lain sebagai berikut:

SB = (Sangat Baik)
B = (Baik)
K = (Kurang)
SK = (Sangat Kurang)

Terima kasih atas segala perhatian dan bantuan dari Bapak/ Ibu dalam mengisi angket ini.

Contoh:

No.	Pernyataan	SB	B	K	SK
1	Kemampuan mahasiswa merencanakan, melaksanakan, serta mengorganisasikan program kerja				

Lampiran 5. Butir Pernyataan Uji Coba Angket Penelitian

No.	Indikator	SB	B	K	SK
Faktor Hasil Kerja					
Kualitas Pekerjaan					
1	Kemampuan mahasiswa merencanakan, melaksanakan, serta mengorganisasikan program kerja				
2	Kemampuan mahasiswa menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya dengan teliti, rapi, dan tanggung jawab				
3	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepada mahasiswa				
4	Kemampuan mahasiswa untuk meminimalisir persen eror dari pekerjaan yang dilaksanakan mahasiswa				
5	Penerapan ilmu pengetahuan berkaitan dengan manajemen olahraga sesuai dengan tugas yang diberikan				
Kuantitas Pekerjaan					
6	Jumlah jam kerja mahasiswa memenuhi jumlah target jam kerja yang berlaku				
7	Kemampuan mahasiswa menyelesaikan seluruh pekerjaan sesuai dengan jumlah yang ditargetkan				
8	Produktivitas mahasiswa dalam melaksanakan pekerjaan selama melaksanakan PKL				
Efisiensi dalam melaksanakan tugas					
9	Kemampuan mahasiswa dalam merencanakan pekerjaan yang akan dilakukan				
10	Kemampuan mahasiswa berkoordinasi dengan rekan kerja atau atasan berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan				
11	Kemampuan untuk tidak mengulur-ulur waktu dan menunda pelaksanaan pekerjaan yang ditugaskan				
Penguasaan materi kerja yang ditugaskan					
12	Penguasaan bidang tugas yang dibebankan kepada mahasiswa serta bidang lain yang berhubungan dengan tugas tersebut				
13	Pengalaman yang luas di bidang tugas yang dilaksanakan dan bidang lain yang berhubungan dengan tugas tersebut				
14	Kemampuan meminimalisir masalah terutama ketika mahasiswa kerepotan dalam melaksanakan tugas				
Perilaku Kerja					
Disiplin Kerja					
15	Kemampuan mahasiswa untuk datang ke lokasi kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku				

16	Kemampuan mahasiswa untuk meninggalkan lokasi kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku				
17	Kesediaan mahasiswa memohon ijin untuk meninggalkan lokasi kerja				
Inisiatif					
18	Kemampuan mahasiswa untuk mencari solusi ketika menghadapi permasalahan dalam pekerjaan				
19	Kemampuan mahasiswa untuk melakukan suatu pekerjaan tanpa diminta untuk melakukan pekerjaan tersebut				
20	Kemampuan mahasiswa untuk menemukan cara atau metode baru untuk meningkatkan efektivitas pekerjaan				
Ketelitian					
21	Ketelitian mahasiswa dalam melakukan pekerjaan				
22	Kemampuan meminimalisir kesalahan dan kecerobohan dalam melakukan pekerjaan				
23	Kemampuan untuk mengelola, merawat dan menggunakan fasilitas yang ada di lokasi kerja				
Kerja sama dan Adaptabilitas					
24	Kemampuan mahasiswa untuk bekerja sama dalam tim dengan rekan kerja lainnya di lokasi PKL				
25	Kemampuan mahasiswa berkomunikasi dengan rekan kerja lainnya dalam melaksanakan pekerjaan				
26	Antusias mahasiswa untuk turut serta dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh instansi				
Sikap Pribadi					
Kepemimpinan					
27	Kemampuan mahasiswa bersikap dewasa dan mampu membawa diri dalam pergaulan positif di lingkungan kerja				
28	Pola pikir dan pola kerja mahasiswa yang berorientasi pada visi ke depan				
29	Kemampuan mahasiswa untuk mengambil keputusan dan skala prioritas				
Kejujuran					
30	Pelaksanaan tugas dengan ikhlas dan penggunaan wewenang yang diberikan kepada mahasiswa				
31	Kemampuan untuk melaporkan pekerjaan yang dilakukan dengan baik dan sesuai dengan keadaan sebenarnya				
32	Pemahaman terhadap proses organisasi dan administrasi di lokasi kerja				

Kreativitas					
33	Kemampuan mahasiswa untuk memunculkan cara-cara baru dalam melakukan pekerjaan tanpa mengurangi kualitas hasil pekerjaan yang dilakukan				
34	Kemampuan mahasiswa untuk memunculkan ide-ide baru dalam menyelesaikan masalah yang timbul dalam pekerjaan				
35	Kemampuan mahasiswa untuk mencari cara kerja baru dalam mencapai daya guna dan hasil kerja semaksimal mungkin				

Lampiran 6. Hasil Uji Validitas

No butir	Val 1	Val 2	S1	S2	S	V
1	3	4	2	3	5	0.83
2	3	4	2	3	5	0.83
3	3	3	2	2	4	0.67
4	2	3	1	2	3	0.50
5	2	2	1	1	2	0.33
6	3	4	2	3	5	0.83
7	3	3	2	2	4	0.67
8	3	4	2	3	5	0.83
9	2	3	1	2	3	0.50
10	3	4	2	3	5	0.83
11	3	3	2	2	4	0.67
12	4	3	3	2	5	0.83
13	1	2	0	1	1	0.17
14	3	4	2	3	5	0.83
15	3	3	2	2	4	0.67
16	3	3	2	2	4	0.67
17	4	3	3	2	5	0.83
18	3	3	2	2	4	0.67
19	4	4	3	3	6	1.00
20	4	4	3	3	6	1.00
21	3	4	2	3	5	0.83
22	4	4	3	3	6	1.00
23	2	1	1	0	1	0.17
24	4	3	3	2	5	0.83
25	4	3	3	2	5	0.83

26	3	3	2	2	4	0.67
27	3	4	2	3	5	0.83
28	3	3	2	2	4	0.67
29	1	2	0	1	1	0.17
30	3	3	2	2	4	0.67
31	3	4	2	3	5	0.83
32	3	4	2	3	5	0.83
33	3	4	2	3	5	0.83
34	4	4	3	3	6	1.00
35	3	4	2	3	5	0.83

Lampiran 7. Hasil Uji Coba Angket Penelitian

No buti r	Res p 1	Res p 2	Res p 3	Res p 4	Res p 5	Res p 6	Res p 7	Res p 8	Res p 9	Res p 10	Res p 11
1	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3
2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4
6	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
7	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4
10	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
12	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
13	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4
14	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4
15	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4
16	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3
17	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4
18	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4
19	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3

23	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
25	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
26	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3
27	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
29	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3

Lampiran 8. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability

Notes		
Output Created		20-Mar-2015 15:28:24
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	11
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=item_1 item_2 item_3 item_4 item_5 item_6 item_7 item_8 item_9 item_10 item_11 item_12 item_13 item_14 item_15 item_16 item_17 item_18 item_19 item_20 item_21 item_22 item_23 item_24 item_25 item_26 item_27 item_28 item_29 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00 00:00:00.016
	Elapsed Time	00 00:00:00.015

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	11	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	11	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	29

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	99.00	61.800	.871	.911
item_2	98.82	61.364	.829	.911
item_3	98.82	62.964	.625	.914
item_4	98.73	64.818	.396	.918
item_5	98.82	61.364	.829	.911
item_6	98.73	64.018	.494	.916
item_7	98.55	64.073	.552	.916
item_8	98.91	61.491	.843	.911
item_9	98.64	62.655	.497	.917
item_10	98.82	62.764	.476	.917
item_11	98.82	64.564	.427	.917
item_12	98.64	65.655	.307	.919
item_13	98.55	66.473	.227	.920
item_14	99.00	61.800	.871	.911
item_15	98.82	62.764	.650	.914
item_16	98.91	62.891	.659	.914
item_17	98.82	62.964	.625	.914
item_18	98.73	64.818	.396	.918
item_19	98.55	65.673	.334	.918
item_20	98.82	62.364	.701	.913

item_21	98.64	66.855	.159	.921
item_22	98.64	64.655	.432	.917
item_23	98.55	64.273	.524	.916
item_24	98.82	62.364	.701	.913
item_25	98.82	63.764	.525	.916
item_26	98.73	65.818	.275	.920
item_27	98.64	67.055	.134	.921
item_28	98.91	65.291	.352	.918
item_29	98.45	67.673	.087	.921

Lampiran 9. Angket Penelitian

ANGKET PENELITIAN

PENILAIAN KINERJA PKL MAHASISWA KONSENTRASI MANAJEMEN OLAHRAGA PRODI ILMU KEOLAHRAGAAN FIK UNY

RESPONDEN:

Nama :
Instansi :
Jabatan :

PENGANTAR

Sehubungan dengan penelitian yang akan saya lakukan untuk penyelesaian tugas akhir skripsi dengan judul “Penilaian Kinerja PKL Mahasiswa Konsentrasi Manajemen Olahraga Prodi Ilmu Keolahragaan FIK UNY”, saya mohon kepada Bapak Bapak/ Ibu selaku pimpinan/ manajer instansi yang digunakan sebagai lokasi PKL berkenan menjadi responden dengan mengisi pernyataan- pernyataan di bawah ini dalam menentukan kinerja PKL mahasiswa konsentrasi manajemen olahraga prodi Ilmu Keolahragaan FIK UNY. Mohon kepada Bapak/ Ibu untuk memberikan tanda *checklist* () pada alternative jawaban yang tersedia. Adapun alternative jawaban tersebut antara lain sebagai berikut:

SB = (Sangat Baik)
B = (Baik)
K = (Kurang)
SK = (Sangat Kurang)

Terima kasih atas segala perhatian dan bantuan dari Bapak/ Ibu dalam mengisi angket ini.

Contoh:

No.	Pernyataan	SB	B	K	SK
1	Kemampuan mahasiswa merencanakan, melaksanakan, serta mengorganisasikan program kerja				

Lampiran 10. Butir Pernyataan Angket Penelitian

No.	Indikator	SB	B	K	SK
Faktor Hasil Kerja					
Kualitas Pekerjaan					
1	Kemampuan mahasiswa merencanakan, melaksanakan, serta mengorganisasikan program kerja				
2	Kemampuan mahasiswa menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya dengan teliti, rapi, dan tanggung jawab				
3	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepada mahasiswa				
Kuantitas Pekerjaan					
4	Jumlah jam kerja mahasiswa memenuhi jumlah target jam kerja yang berlaku				
5	Kemampuan mahasiswa menyelesaikan seluruh pekerjaan sesuai dengan jumlah yang ditargetkan				
6	Produktivitas mahasiswa dalam melaksanakan pekerjaan selama melaksanakan PKL				
Efisiensi dalam melaksanakan tugas					
7	Kemampuan mahasiswa berkoordinasi dengan rekan kerja atau atasan berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan				
8	Kemampuan untuk tidak mengulur-ulur waktu dan menunda pelaksanaan pekerjaan yang ditugaskan				
Penguasaan materi kerja yang ditugaskan					
9	Penguasaan bidang tugas yang dibebankan kepada mahasiswa serta bidang lain yang berhubungan dengan tugas tersebut				
10	Kemampuan meminimalisir masalah terutama ketika mahasiswa kerepotan dalam melaksanakan tugas				
Perilaku Kerja					
Disiplin Kerja					
11	Kemampuan mahasiswa untuk datang ke lokasi kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku				
12	Kemampuan mahasiswa untuk meninggalkan lokasi kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku				
13	Kesediaan mahasiswa memohon ijin untuk meninggalkan lokasi kerja				
Inisiatif					

14	Kemampuan mahasiswa untuk mencari solusi ketika menghadapi permasalahan dalam pekerjaan				
15	Kemampuan mahasiswa untuk melakukan suatu pekerjaan tanpa diminta untuk melakukan pekerjaan tersebut				
16	Kemampuan mahasiswa untuk menemukan cara atau metode baru untuk meningkatkan efektivitas pekerjaan				
Ketelitian					
17	Ketelitian mahasiswa dalam melakukan pekerjaan				
18	Kemampuan meminimalisir kesalahan dan kecerobohan dalam melakukan pekerjaan				
Kerja sama dan Adaptabilitas					
19	Kemampuan mahasiswa untuk bekerja sama dalam tim dengan rekan kerja lainnya di lokasi PKL				
20	Kemampuan mahasiswa berkomunikasi dengan rekan kerja lainnya dalam melaksanakan pekerjaan				
21	Antusias mahasiswa untuk turut serta dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh instansi				
Sikap Pribadi					
Kepemimpinan					
22	Kemampuan mahasiswa bersikap dewasa dan mampu membawa diri dalam pergaulan positif di lingkungan kerja				
23	Pola pikir dan pola kerja mahasiswa yang berorientasi pada visi ke depan				
Kejujuran					
24	Pelaksanaan tugas dengan ikhlas dan penggunaan wewenang yang diberikan kepada mahasiswa				
25	Kemampuan untuk melaporkan pekerjaan yang dilakukan dengan baik dan sesuai dengan keadaan sebenarnya				
26	Pemahaman terhadap proses organisasi dan administrasi di lokasi kerja				
Kreativitas					
27	Kemampuan mahasiswa untuk memunculkan cara-cara baru dalam melakukan pekerjaan tanpa mengurangi kualitas hasil pekerjaan yang dilakukan				
28	Kemampuan mahasiswa untuk memunculkan ide-ide baru dalam menyelesaikan masalah yang timbul dalam pekerjaan				

29	Kemampuan mahasiswa untuk mencari cara kerja baru dalam mencapai daya guna dan hasil kerja semaksimal mungkin				
----	---	--	--	--	--

Lampiran 11. Data Penelitian

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	JUMLAH
1	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	36
2	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	36
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29
5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	28
6	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	28
7	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	25
8	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	26
9	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	25
10	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
11	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	28
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	32
14	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	33
15	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	36
16	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	20
17	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	16
18	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	23
19	2	3	3	3	4	2	2	4	3	3	29
20	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	15
21	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	20
Jumlah	58	62	58	60	62	53	61	61	61	57	593

P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	JUMLAH
4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	40
4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	39
3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	28
2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	29
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	32
3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	30
3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	30
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	41
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	34
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	34
4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	40
4	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	26
1	1	3	1	1	1	2	3	2	2	1	18
3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	29
3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	35
1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	16
4	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	26
62	53	61	60	57	57	62	66	64	65	60	667

P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	JUMLAH	JUMLAH TOTAL
4	4	4	4	3	3	3	4	29	105
4	4	4	4	3	3	3	2	27	102
3	3	3	3	3	3	2	2	22	79
3	2	3	3	3	2	3	3	22	80
3	3	3	3	3	3	3	3	24	82
3	3	3	3	3	3	3	3	24	82
2	2	3	3	3	2	3	2	20	77
2	3	3	3	3	2	2	2	20	76
2	2	3	3	3	2	3	2	20	75
4	4	4	4	4	3	3	3	29	109
4	3	3	4	4	3	3	3	27	91
4	4	4	4	4	4	4	4	32	116
4	3	3	3	3	3	3	3	25	91
3	4	3	3	4	3	3	3	26	93
4	4	3	3	3	4	3	4	28	104
2	2	2	2	2	2	2	2	16	62
2	3	2	2	2	1	1	1	14	48
3	3	3	3	3	2	2	2	21	73
3	3	3	3	3	3	3	3	24	88
2	3	2	2	2	1	1	1	14	45
2	2	2	2	2	2	2	2	16	62
63	64	63	64	63	54	55	54	480	1740

	HASIL KERJA	PERILAKU KERJA	SIFAT PRIBADI	Jumlah
Nilai Maks.	40	44	32	116
Nilai Min.	15	16	14	45
Mean	28.23809524	31.76190476	22.85714286	82.85714286
Median	28	30	24	82
Modus	36	30	24	82
SD	7.027835811	7.098624951	5.092010549	18.88196418
M+1.5 SD	38.77984896	42.40984219	30.49515868	111.1800891
M-1.5 SD	17.69634152	21.11396734	15.21912703	54.53419658

Skor tertinggi	40	44	32	116
Skor terendah	10	11	8	29
Mean ideal	25	27.5	20	72.5
SD Ideal	5	5.5	4	14.5
Mi+1.5 Sdi	32.5	35.75	26	94.25
Mi-1.5SDi	17.5	19.25	14	50.75

Lampiran 12. Dokumentasi



Foto 1. Uji Coba Instrumen di BPO Disdikpora DIY



Foto 2. Uji Coba Instrumen di BPO Disdikpora DIY



Foto 3. Pengambilan Data di KONI DIY



Foto 4. Pengambilan Data di KONI DIY



Foto 5. Pengambilan Data di
KONI DIY

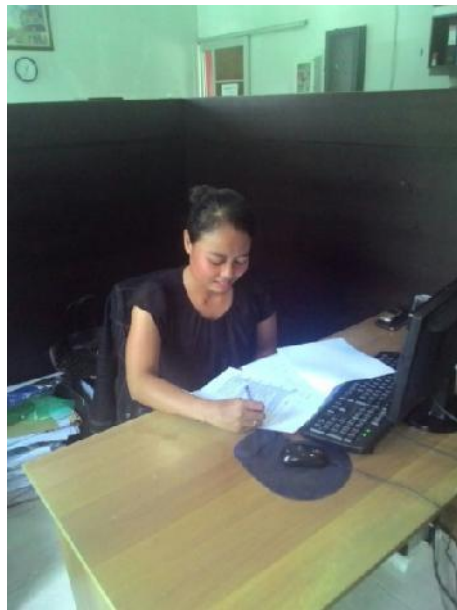


Foto 6. Pengambilan Data di Grand Puri *Water Park*
Gabusan



Foto 7. Pengambilan Data di Grand Puri *Water Park* Gabusan



Foto 8. Pengambilan Data di Grand Puri *Water Park* Gabusan



Foto 9. Pengambilan Data di BPO Disdikpora DIY



Foto 10. Pengambilan Data di BPO Disdikpora DIY



Foto 11. Pengambilan Data di BPO Disdikpora DIY



Foto 12. Pengambilan Data di Depok *Sports Centre*